



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Henkilöstöpalvelut

- työhyvinvoinnin edistäjänä?

Olsen, Anu
Soininen, Sonja

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Lohja

Henkilöstöpalvelut

- työhyvinvoinnin edistäjänä?

Anu Olsen,
Sonja Soininen
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2013

Anu Olsen, Sonja Soininen

Henkilöstöpalvelut - työhyvinvoinnin edistäjänä?

Vuosi	2013	Sivumäärä	109
-------	------	-----------	-----

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia henkilöstöpalveluita kolmella eri toimialalla. Tutkimus suoritettiin kaupan, teollisuuden ja terveydenhuollon aloilla. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, tietävätkö henkilöstön jäsenet heille tarjottavista henkilöstöpalveluista. Lisäksi tutkittiin, onko henkilöstöpalveluilla vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön teoria rakentui kahdesta pääaihealueesta: henkilöstöpalveluista ja työhyvinvoinnista. Teoriassa esiteltiin aihealueiden keskeiset käsitteet ja toimintaperiaatteet. Opinnäytetyö rajattiin koskemaan verottomia henkilöstöpalveluita, joita voivat esimerkiksi olla liikuntapalvelut ja lakisääteistä kattavampi työterveyshuolto. Työhyvinvointia käsiteltiin sekä henkisen että fyysisen työkyvyn näkökulmasta. Teoriassa käytiin läpi eri tapoja mitata työhyvinvointia.

Tutkimusosio oli kaksivaiheinen. Ensimmäisessä vaiheessa suoritettiin laadullinen teemahaastattelu yritysten esimiehille. Haastattelujen ja teorian pohjalta koottiin henkilöstölle lähetettävä kyselylomake. Kyselylomake oli tutkimusosion toinen vaihe eli määrällinen tutkimus. Esi-tutkimuksen tulokset esiteltiin erikseen, mutta niihin palattiin määrällisen tutkimuksen tulosten yhteydessä. Esimiehiltä saatuja tietoja verrattiin henkilöstöltä saatuihin vastauksiin.

Toimialat poikkesivat toisistaan siinä määrin, että tutkimuksesta oli selkeästi havaittavissa eroavaisuuksia henkilöstöpalveluiden tarjonnassa. Esiin tuli yllättäviäkin eroja niin henkilöstöpalveluiden tarjonnassa kuin niiden toteutuksessa. Tutkimustulokset osoittivat, että henkilöstöpalvelut lisäävät työhyvinvointia jokaisessa kohdeyrityksessä. Tutkimuksesta selvisi, että samat henkilöstöpalvelut esiintyivät tärkeimpinä ja toivotuimpina vastaajien keskuudessa. Eniten työhyvinvointia näytti lisäävän työterveyshuolto, liikuntapalvelut sekä ateriaetu.

Tutkimustulosten pohjalta annettiin jokaiselle kohdeyritykselle kehitysehdotuksena laatia henkilöstölle lista olemassa olevista henkilöstöpalveluista. Muita huomioon otettavia kehitysehdotuksia olivat informaationkulun ja henkilöstöpalveluiden tasapuolisuuden parantaminen.

Jatkotutkimusaiheena tälle opinnäytetyölle voisi olla toimivan mittariston kehittäminen henkilöstöpalveluiden ja työhyvinvoinnin seuraamiseen. Mittaristolla voitaisiin seurata henkilöstöpalveluiden käyttöä, toiveita, toimivuutta ja miten ne lisäävät työhyvinvointia.

Asiasanat: henkilöstöpalvelut, palkitseminen, työhyvinvointi.

Anu Olsen, Sonja Soininen

Employment Benefits - Promoters of Well-being at Work?

Year	2013	Pages	109
------	------	-------	-----

The purpose of this thesis was to examine employment benefits in three business sectors. The examination was carried out in the fields of retailing, industry and health care. The main goal was to find out if the employees knew about the benefits they are offered. The thesis also discussed how the benefits affected on employee's job satisfaction.

The theoretical context of this thesis was divided into two parts: employment benefits and job well-being. The theory presented the main concepts and principles. The thesis was limited to consider only tax-free benefits, for example exercise services and occupational health care that is more comprehensive than statutory health care services. The part on job satisfaction dealt with both mental and physical work ability and different ways to measure it.

The research was implemented in two phases. First, a qualitative theme interview was carried out with the management. Afterwards, the questionnaire for the employees was drawn up on the basis of interviews and the theory. The questionnaire was a quantitative survey and it was the main examination of the thesis. The results of the qualitative examination were presented separately, but they were also included into the results of the quantitative survey. The answers given by the management were compared with the answers of the employees.

The companies differed from each other to such extent that it was possible to perceive differences clearly in the supply of employment benefits. The surprising differences were discovered both in offering and delivering employment benefits. The results of the thesis showed that employment benefits increased the job well-being in every target field. The most important and wished for employment benefits were the same among every participant. Work healthcare, exercise services and meal benefit seemed to increase work well-being the most.

A few improvement proposals were given to each company based on the obtained results. Every company should compile a list of their employment benefits for employees. Other notable suggestions were improvements in sharing information and fairness in offering the employment benefits.

As a subject of a further examination based on this thesis we suggest to develop a good and easy way to measure employment benefits and work well-being. Then it would be possible to monitor the use, functionality and the employee's wishes of employment benefits. It would also allow the management to measure how the employment benefits increase work well-being.

Keywords: employment benefit, rewarding, job well-being.

Sisällys

1	Johdanto	7
1.1	Opinnäytetyön aihe ja rajaus	7
1.2	Tutkimusongelma	8
2	Henkilöstöpalvelut	9
2.1	Henkilöstöstrategia, -politiikka ja palkitsemisstrategia.....	9
2.2	Henkilöstöedut.....	12
2.3	Vapaa-ajan tukeminen	15
2.3.1	Harrastustoiminta	15
2.3.2	Lomanviettomahdollisuudet.....	17
2.4	Urakehitys	18
2.5	Työpaikan tilaisuudet ja edut.....	20
2.5.1	Virkistystilaisuudet.....	21
2.5.2	Ruokailu	21
2.5.3	Sisäinen suhdetoiminta.....	22
2.5.4	Henkilökunta-alennukset.....	23
2.5.5	Sosiaaliset palkkiot.....	23
2.6	Työterveyshuolto	24
3	Työhyvinvointi	26
3.1	Työhyvinvointiin liittyvä lainsäädäntö.....	30
3.2	Fyysinen työhyvinvointi	30
3.3	Henkinen työhyvinvointi	31
3.4	Työhyvinvoinnin mittaaminen.....	32
4	Metodologia	34
4.1	Tutkimusmenetelmät.....	34
4.2	Teemahaastattelu.....	34
4.3	Kyselytutkimus.....	37
4.3.1	Kyselylomake.....	37
4.3.2	Aineiston kerääminen	38
4.3.3	Otos ja näyte.....	39
5	Tutkimus	39
5.1	Yritysesittelyt.....	39
5.2	Kvalitatiivinen tutkimus.....	40
5.2.1	Terveystieteiden alan kvalitatiivinen tutkimus.....	41
5.2.2	Kauppa-alan kvalitatiivinen tutkimus	42
5.2.3	Teollisuusalan kvalitatiivinen tutkimus	43
5.3	Kvantitatiivinen tutkimus	45
5.4	Reliabiliteetti ja validiteetti	46

6	Tulokset.....	48
6.1	Taustatiedot	48
6.2	Henkilöstöpalveluiden kartoitus.....	50
6.2.1	Liikunta- ja virkistyspalvelut	50
6.2.2	Koulutukset.....	54
6.2.3	Terveystenhuolto	56
6.2.4	Muut edut.....	60
6.2.5	Tärkeimmät ja toivotuimmat henkilöstöpalvelut.....	63
6.3	Informointi	67
6.4	Henkilöstöpalvelut ja työhyvinvointi	69
6.5	Väittämät henkilöstöpalveluista ja työhyvinvoinnista	71
7	Johtopäätökset	79
	Lähteet	84
	Kuviot	88
	Taulukot	89
	Liite 1: Teemahaastattelun pohja	90
	Liite 2: Teemahaastattelun laajennettu pohja 8 x 8-mallia mukaillen.....	91
	Liite 3: Kyselylomake ja saate.....	92
	Liite 4: Tutkimuksen tulokset.....	98

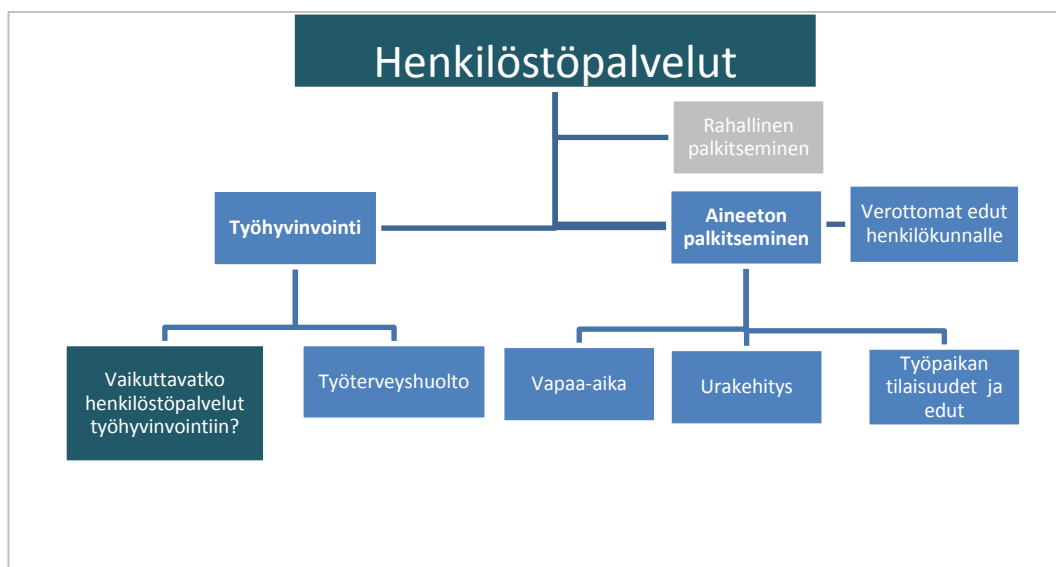
1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön aihe ja rajaus

Opinnäytetyön aihe valikoitui mielenkiinnosta henkilöstöpalveluita kohtaan. Henkilöstö voi saada työsuhteessaan suoran palkkauksen lisäksi henkilöstöetuja. Epäsuoralla palkkauksella on työntekijälle ja työnantajalle taloudellista arvoa. Henkilöstöpalveluilla pyritään tukemaan työntekijöiden mielenkiintoa ja jaksamista työssä. Työnantajan on mahdollista tukea esimerkiksi henkilöstön vapaa-ajan harrastuksia, järjestää erilaisia tilaisuuksia tai antaa henkilökunta-alennuksia. (Kauhanen 2010, 120.) Tutkijoita kiinnosti myös henkilöstön työhyvinvointi, joten se oli luonnollinen valinta osaksi henkilöstöpalveluiden tutkimusnäkökulmaa. Opinnäytetyön tekijöiden mukaan henkilöstöpalveluista ja työhyvinvoinnista on olemassa aineistoa omina kokonaisuuksina, mutta niiden yhteyttä ei ole tutkittu. Opinnäytetyö käsittelee henkilöstöpalveluja ja niiden vaikutusta työhyvinvointiin kolmella eri toimialalla. Tutkittavina toimialoina ovat teollisuus, terveydenhuolto ja kaupan ala. Toimialat on valittu sillä perusteella, että pystytään vertailemaan eri alojen palveluja, niiden eroavaisuuksia ja yhtäläisyyksiä sekä yleensä palveluiden tarjontaa toimialoittain.

Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa kunkin toimialan tämän hetkisiä henkilöstöpalveluita ja tarkastella niitä henkilöstön näkökulmasta. Tarkastelun kohteena ovat henkilöstön tietoisuus palveluista, niiden käyttö, toimivuus sekä mahdolliset henkilöstön toiveet uusista palveluista kohtaan. Näiden tarkastelujen pohjalta henkilöstöpalveluja pyritään kehittämään työntekijöille paremmin sopiviksi. Opinnäytetyössä otetaan kantaa toistuvasti esille tuleviin toiveisiin, joiden pohjalta mietitään ovatko toiveet mahdollistettavia kullakin toimialalla. Henkilöstöltä selvitetään palveluiden käytön ja tietoisuuden lisäksi, miten ne vaikuttavat työhyvinvointiin. Tutkimuksessa otetaan esille työhyvinvointia parantavat/edistävät palvelut ja tuodaan esille uusia ratkaisuja, mikäli ne nähdään tarpeellisiksi.

Aihe on rajattu koskemaan vain työntekijöitä, vaikka muukin henkilökunta käyttää samoja palveluja. Henkilöstöpalveluiden osalta käsitellään aineettomia palkitsemisen keinoja sekä erilaisia henkilöstöetuja, kuten terveydenhuoltoa, harrastustoimintaa ja henkilöstöalennuksia. Opinnäytetyön käsittelyn ulkopuolelle on jätetty rahallinen palkitseminen sekä erilaiset työsuhte-edut, kuten auto-, puhelin- ja asuntoedut, joita voidaan pitää työntekijän palkan ohella tarjottavina luontoisetuina. Opinnäytetyön ulkopuolelle on rajattu rahallinen palkitseminen siitä syystä, ettei aiheesta tule liian laajaa ja ettei käsittely jää liian pintapuoliseksi. Kuviossa 1 esitellään opinnäytetyön teoreettinen viitekehys pääaihealueineen ja opinnäytetyön rajaus.



Kuvio 1: Opinnäytetyön aihe ja rajaus

Opinnäytetyö on jaettu kahteen pääosiin: teoria- ja empiriaosaan. Teoriaosa on jaettu edelleen kahteen osaan, henkilöstöpalveluihin ja työhyvinvointiin. Kummankin osion yhteydessä käydään läpi aiheeseen liittyvää teoriaa kirja- ja internetlähteiden avulla. Empiriaosassa esitellään tutkimustavat, niiden teoriapohja ja käytännön toteutus. Tämän jälkeen opinnäytetyössä käydään läpi tutkimuksen tulokset ja lopuksi johtopäätöksissä esitellään kehitysehdotuksia tärkeimpien tutkimustulosten pohjalta.

1.2 Tutkimusongelma

Opinnäytetyön keskeisin tutkimusongelma on, miten henkilöstöpalveluilla voidaan tukea työhyvinvointia. Tutkimusongelmaan on päädytty sillä perusteella, että kyseisestä aiheesta ei ole aikaisempaa tutkimusaineistoa, vaikka työhyvinvointia on muuten tutkittu laajasti. Esitutkimuksella kartoitetaan henkilöstöpalveluita kolmella eri sektorilla. Tutkimusongelmaan vastataan varsinaisen kyselytutkimuksen avulla.

Tutkimusongelmaa tukevia kysymyksiä ovat seuraavat:

- Miten työntekijä voi itse vaikuttaa henkilöstöpalveluihin?
- Kuinka paljon työnantaja haluaa osallistua henkilöstöpalveluiden mahdollistamiseen?
- Kerrotaanko työntekijöille palveluista heidän aloittaessaan työt tai palveluiden muut-
tuessa?
- Onko organisaatiossa pohdittu henkilöstöpalveluja työhyvinvointia lisäävänä tekijänä?
- Ovatko henkilöstöpalvelut kaikille tasapuolisia?

Tutkimusongelmaa tukevilla kysymyksillä selvitetään, vastaavatko esitutkimuksessa haastattelujen esimiesten näkemykset työntekijöiden kokemuksiin. Tukevilla kysymyksillä rakennetaan selkeämpää kuvaa henkilöstöpalveluiden kokonaisuudesta. Tutkimusongelma ja sitä tukevat kysymykset ovat olleet henkilöstölle tehdyn kyselylomakkeen (Liite 3) pohjana.

2 Henkilöstöpalvelut

Henkilöstöjohtamisen yksi tärkeimmistä osa-alueista on henkilöstön palkitseminen ja kyky houkutella organisaation palvelukseen haluamiaan henkilöitä. Palkitseminen on käsitteenä hyvin laaja ja se sisältää taloudelliset ja aineettomat palkkiot. Taloudellisilla palkitsemisen keinoilla tarkoitetaan työstä saatavaa palkkaa ja etuja. Aineettomilla palkitsemisen keinoilla tarkoitetaan sosiaalisia palkkioita ja uraan liittyviä palkkioita. Motivaatioteorioissa on huomattu, että erilaisten etujen merkitys kasvaa silloin, kun palkkakin on suurempi. (Kauhanen 2010, 109-135.)

Henkilöstön palkitsemisella pyritään tukemaan organisaation menestystä ja kannustamaan henkilöstöä hyviin työsuorituksiin. Palkitsemisen tavoitteena on saada aikaan tuotos, jolla kyetään ylläpitämään yrityksen kilpailukykyä lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Henkilöstöedut ovat organisaation itsensä päättämiä etuja, joilla pyritään tarjoamaan terveyttä ja viihtyvyyttä henkilöstölle. Palkitsemisjärjestelmän on oltava toimiva, henkilöstöä kannustava ja houkutteleva. Toimivan järjestelmän laatimiseen tarvitaan henkilöstöasiantuntijaa ja yritysjohtoa. Lähes kaikki organisaatiot tarjoavat jotain etuja henkilöstölleen tänä päivänä, mutta palvelujen laatu ja muoto riippuu paljon yritysjohtosta. Henkilöstöetujen tarjonnassa on havaittavissa se, että ne liittyvät kiinteästi yrityksen toimialaan, kokoon, omistukseen, sijaintiin sekä organisaation ja yhteiskunnan taloudelliseen tilanteeseen. Oleellista henkilöstöpalveluiden kehittämisessä ja tarjonnassa on, etteivät ne aiheuta yritykselle liian suuria lisäkustannuksia tai vaivaa. (Kauhanen 2010, 22-23; Reddick & Cogburn 2007, 5-20; Sutherland & Canwell 2004, 11-12; Österberg 2007, 138.) Brennerin (2010) mukaan henkilöstöpalvelujen tärkein tehtävä on vetää puoleensa oikeanlaisia työnhakijoita ja pitää henkilöstön jäsenet mahdollisimman pitkään työelämässä.

2.1 Henkilöstöstrategia, -politiikka ja palkitsemisstrategia

Organisaation henkilöstöä koskeva toiminta on syytä aloittaa aina hyvällä henkilöstövoimavarojen strategisella suunnittelulla. Strategian avulla määritellään henkilöstöä koskevat tavoitteet, kehitetään strategiaa tavoitteiden saavuttamiseksi ja laaditaan henkilöstöpolitiikka johtamisen eri osa-alueille. Henkilöstövoimavarojen strateginen suunnittelu tuottaa tietoa esimerkiksi tulevaisuuden henkilöstötarpeesta ja laadusta. Strategiassa selvitetään sekä henkilöstön ulkoisen että sisäisen ympäristön uhat ja mahdollisuudet. Nämä kaikki seikat huomioon

ottaen voidaan henkilöstöresursseille asettaa tavoitteet, jotka muodostavat henkilöstöstrategian. (Kauhanen 2010, 22-23; Österberg 2007, 21.)

Kauhanen (2010, 23-29) ja Viitala (2007, 141-142) määrittelevät henkilöstön ulkoisen ja sisäisen ympäristön seuraavanlaisesti: ulkoisella ympäristön kartoituksella selvitetään henkilöstöön ulkoisesti vaikuttavia uhkia ja mahdollisuuksia ja sisäisessä kartoituksessa keskitytään henkilöstön ominaisuuksiin ja organisatorisiin tekijöihin. Ulkoisesti vaikuttavia seikkoja voivat olla muun muassa: talouden suhdannevaihtelut, poliittinen tilanne, lainsäädäntö, väestörakenne, teknologian kehitys, toimiala ja kulttuuri, vallitsevat arvot ja asenteet sekä sidosryhmät ja kilpailu työvoimasta. Sisäisen ympäristön selvityksen kohteena voivat olla muun muassa: henkilöstön ikärakenne, tietotaso, koulutus, asenteet, tuottavuus, kehityskyky, työtyytyväisyys, sitoutuneisuus ja yhteistyökyky ja -halukkuus. Etenkin sisäisen ympäristön selvitykset henkilöstöpalveluiden osalta ovat tässä opinnäytetyössä merkittäviä, sillä organisaation elinkaari, organisaatiokulttuuri ja henkilöstö itsessään vaikuttavat henkilöstöstrategian muodostumiseen paljon, joiden pohjalta tehdään henkilöstöetuihin vaikuttavia päätöksiä. (Kauhanen 2010, 123-124.)

Henkilöstöstrategian avulla pyritään varmistamaan liiketoimintastrategiassa luotujen tavoitteiden saavuttaminen. Henkilöstöstrategiassa otetaan kantaa henkilöstön määrään, rakenteeseen ja tarvittavaan osaamiseen muutaman vuoden aikavälillä. Tärkeänä osana henkilöstöstrategiaa on henkilöstön palkitseminen sekä sitouttaminen. (Viitala 2007, 62.) Henkilöstöpolitiikka on yleensä lyhyemmän aikavälin toiminto henkilöstöstrategiasta. Toisin sanoen henkilöstöstrategiaa toteutetaan henkilöstöpolitiikan avulla. Henkilöstöpolitiikassa määritellään muun muassa millä tavalla strategiaa toteutetaan, miten vastuu jaetaan ja missä aikataulussa kaikki toteutetaan. Henkilöstöpolitiikassa huomioidaan muun muassa rekrytoinnit, henkilöstön kehittäminen, palkan kehitys sekä tiedotuspolitiikka. Henkilöstöpolitiikan avulla määritellään pelisääntöjä, joita yritys käyttää henkilöstötoimia hoitaessaan. (Viitala 2007, 62; Österberg 2007, 21.) Viitalan (2007, 90) mukaan henkilöstöpolitiikan avulla kyetään sitouttamaan henkilöstöä yritykseen. Henkilöstöpolitiikassa määriteltävillä palkan lisäksi tarjottavilla eduilla, oman oppimisen mahdollistamisella ja kiinnostavalla työllä on merkittävä vaikutus henkilöstön sitoutuneisuuteen. Patrickin ja Sonian (2012) mukaan sitoutuneisuutta nostaa edeltävien lisäksi oikeudenmukaisuus sekä hyväksi koettu johtajuus.

Organisaation palkitsemisjärjestelmä on tehokas tapa edistää yrityksen kilpailukykyä ja työelämän laatua. Toimiva palkitsemisstrategia tulee kytkeä yrityksen strategiaan ja sitä tulee käyttää tehokkaasti käytännön johtamisen työvälineenä. Palkitsemisstrategiassa tulee määritellä, mistä henkilöstöä palkitaan, miten heitä palkitaan ja miten palkkiot jaetaan. Suurena osana palkitsemisstrategiaa on itse palkkausjärjestelmä, mutta henkilöstöedut kuuluvat myös omana osanaan siihen. (Hyppänen 2007, 135-136; Viitala 2007, 142.)

Yrityksen palkitsemisstrategian tulee olla henkilöstön ja johdon hyväksymä, jotta sillä kyettään saavuttamaan asetettuja tavoitteita. Palkitsemisjärjestelmän tulee olla oikeudenmukainen sen toimivuuden kannalta. Järjestelmää rakennettaessa tulee tarkkaan miettiä, millaisia palkitsemisen keinoja halutaan käyttää ja miten ne liittyvät yrityksen liiketoimintastrategiaan. Esimiesten tulee olla tietoisia kaikista yrityksen tarjoamista palkitsemisen muodoista ja heidän on hyödynnettävä niitä kunkin työntekijän kohdalla parhaalla mahdollisella tavalla. (Hyppänen 2007, 135-136; Stredwick 2003, 305.) Henkilöstöpaveluiden tulee muodostaa looginen kokonaisuus, jossa palvelut ovat henkilöstölle relevantteja koko työuran ajan. Esimerkiksi työterveyshuollon palveluita ei usein mietitä, kun ollaan aloittamassa työt uudessa paikassa. Niiden tarjoamisella onkin tarkoitus pitää kiinni jo olemassa olevasta työvoimasta. (Kwon & Hein 2013).

Kuvio 2 esittelee henkilöstöstrategian, henkilöstöpolitiikan ja palkitsemisstrategian pähkinänkuoressa. Henkilöstöstrategia on kahden muun osa-alueen taustalla koko ajan, mutta henkilöstöpolitiikka voidaan palkitsemisstrategian ohella esittää omina osinaan. Kaikilla kolmella osa-alueella on vaikutusta siihen, millaisia henkilöstöetuja yritys milloinkin henkilöstölleen tarjoaa.



Kuvio 2: Henkilöstöetujen taustatekijät

(Kauhanen 2010, 22-29, 109; Viitala 2007, 62-90, 141-142; Österberg 2007, 21)

Yrityksen elinkaaren eri vaiheissa yrityksellä on usein käytössä erilaiset palkitsemisstrategiat. Esimerkiksi yrityksen perustamisvaiheessa on tärkeää saada houkutelua oikeanlaiset henkilöt palvelukseen, mutta yrityksen kypsyysvaiheessa henkilöstön säilyttäminen on jo paljon tärkeämpää ja palkitseminenkin on erilaista kuin alkuvaiheessa. Palkitsemisjärjestelmän tulee olla sellainen, että se toimii juuri kyseessä olevassa organisaatiossa ja olemassa olevassa organi-

saatiokulttuurissa. Henkilöstöpalveluiden kehittämisessä on syytä olla koko ajan valppaana ja tarjota vain niitä palveluja, joilla on oleellista merkitystä organisaatiolle. Esimerkiksi organisaation kansainvälistyessä törmätään suureen haasteeseen henkilöstöpalveluiden osalta, sillä toiminnassa on huomioitava sekä Suomessa olevat ulkomaalaiset työntekijät että ulkomailla olevat suomalaiset henkilöstön jäsenet. Henkilöstöpalveluiden onnistumisen kannalta palveluiden kehittämisen on oltava jatkuvasti osa yrityksen henkilöstöstrategiaa ja henkilöstöpolitiikkaa. (Kauhanen 2010, 124-126.)

Henkilöstöetujen tarjoaminen saatetaan nähdä usein organisaation talousosastolla suurena kustannuseränä ja henkilöstöjohtoon puolella taas henkilöstön sitouttamisena ja palkitsemisena. Kokonaisnäkömyksen tulee olla yhtenäinen, jotta palveluilla voidaan saavuttaa organisaation kannalta toivotut tavoitteet. Eri osastojen keskustelun puute saattaa johtaa tilanteeseen, jossa yksilön näkökulma jää puuttumaan kokonaan. Ennen eri järjestelmien ja etujen käyttöönottoa on siis syytä tietää, miten eri palkitsemiskeinot vaikuttavat eri henkilöihin ja minkälainen vaikutus niillä on yrityksen strategiaan. (Kauhanen 2010, 121.)

2.2 Henkilöstöedut

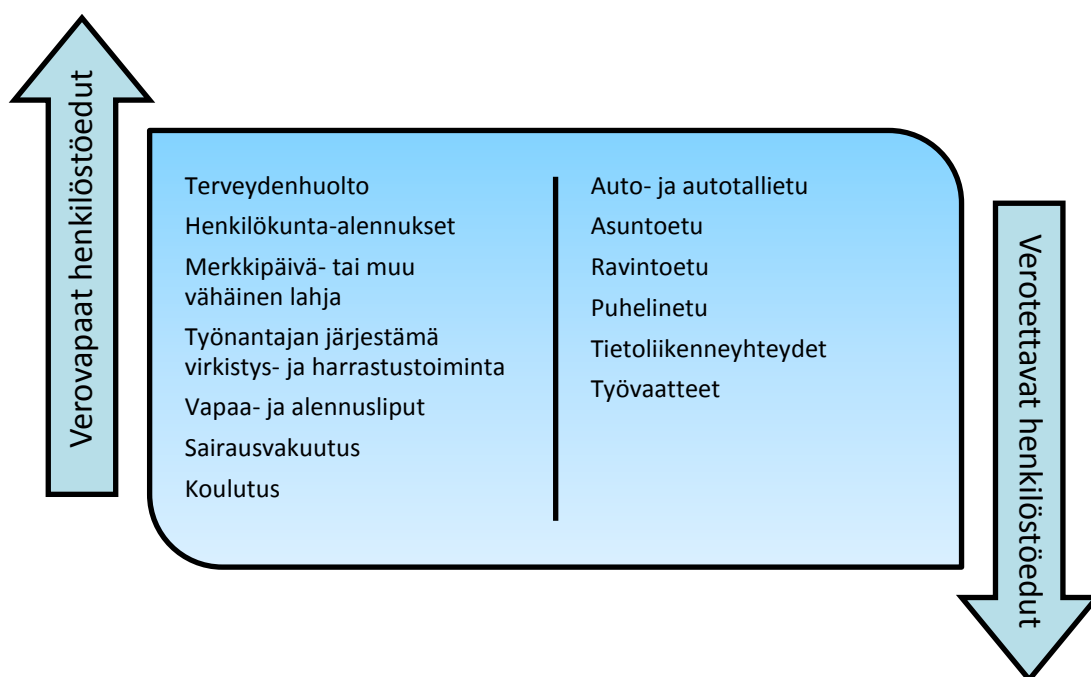
Henkilöstö voi saada työsuhteessaan suoran palkkauksen ohella epäsuoraa palkkausta eli henkilöstöetuja. Epäsuoralla palkkauksella on työntekijälle ja työnantajalle taloudellista arvoa. Työntekijän sekä työnantajan on kuitenkin muistettava että verottomat henkilöstöedut eivät voi missään tilanteessa korvata maksettua palkkaa. Työnantaja voi tarjota henkilöstölleen lukemattomia etuja, mutta tässä opinnäytetyössä keskitytään henkilöstöetuihin, joita ei veroteta ansiotulona. Tällaisten etujen tulee olla tavanomaisia, kohtuullisia ja niitä tulee tarjota koko henkilöstölle tasapuolisesti. (Kauhanen 2010, 120; Syvänperä & Turunen 2012, 77.) Viitala (2007, 151) määrittelee verottomat henkilöstöedut työsuhte-eduiksi. Tässä opinnäytetyössä henkilöstölle verottomasti tarjottavista eduista käytetään nimitystä henkilöstöedut tai henkilöstöpalvelut.

Mattinen (2012, 44) esittelee tuloverolain 69 pykälän ensimmäisessä momentissa määritellyn verottomuuden perusteen henkilöstöeduille siten, että henkilöstöedut ovat koko henkilökunnan käytössä, mutta mikäli etuus on käytössä vain tietyille henkilöstöryhmälle, voidaan etuutta pitää palkan vastineena. Työnantajalla on kuitenkin oikeus määritellä edun saamiselle ehtoja, esimerkiksi työsuhteen kestoajan. Lisäksi tavanomaisuus ja kohtuullisuus määritellään jokaisella toimialalla erikseen.

Työsopimuslain toisen luvun pykälässä kaksi säädetään henkilöstöetujen tasapuolisuudesta. Määräaikaisia ja osa-aikaisia työsuhteita ei tule jättää henkilöstöetujen ulkopuolelle, sillä heille on tarjottava samoja etuja kuin toistaiseksi voimassaolevissa työsuhteissa oleville.

(Työsopimuslaki 2001) Poikkeuksena työnantaja voi suhteuttaa edut työaikaan, vaikka tämäkin saattaa joissain tapauksissa aiheuttaa tulkintaongelmia. Perussääntönä työnantaja voi halutessaan määritellä niin sanotun kynnsajan, jolloin palveluita saa käyttää. Sääntö pätee tällöin kaikkiin työsuhteisiin työpaikalla. (Mattinen 2012, 73.)

Palkitsemisessa on muistettava ottaa huomioon, että se voi vaikuttaa työnantajan tai työntekijän verotukseen. Verotuksessa otetaan huomioon työnantajan tarjoamat henkilöstöedut. Verotettavia etuja ovat muun muassa luontoisedut. Kuvioon 3 on listattu verotettavat sekä verovapaat henkilöstöedut. Huomioitavaa on, että verovapaat edut muuttuvat verotettaviksi, mikäli niiden arvon katsotaan olevan kohtuuttomia ja rahallisesti mitattavissa. (Engblom 2005, 19-28.)



Kuvio 3: Verotettavat ja verovapaat henkilöstöedut (Engblom 2005, 19-28)

Tavanomaisina verovapaina henkilöstöetuina voidaan pitää esimerkiksi

- lakisääteisesti kattavampaa terveydenhuoltoa
- vapaaehtoisia sairauskuluvakuutuksia
- vapaa-ajan liikunta- ja harrastustoimintaa
- henkilökunta-alennuksia organisaation omista tuotteista ja palveluista
- vapaa-ajan viettomahdollisuuksia
- täydennyskoulutuksia, ynnä muita urakehitykseen liittyviä mahdollisuuksia (Kauhanen 2010, 120).

Työnantajalla on mahdollisuus tarjota moninaisia palveluita ja etuja henkilöstölleen lähestulkoon mielikuviutus rajana. Toisaalta etujen tarjonnassa on hyvä kuitenkin huomioida henkilös-

tön omat odotukset ja tarpeet. Johdon on syytä olla tietoinen mitä henkilöstö milloinkin arvostaa henkilöstöetuna. (Kauhanen 2010, 120-121.) Henkilöstöetuja koskevaa tiedustelua voi tehdä säännöllisesti esimerkiksi työhyvinvointikyselyiden yhteydessä (Barden & Rogers 2012, 41). Henkilöstöetujen tarjonnan ongelmana on hyvin usein se, ettei henkilöstö osaa arvostaa tarpeeksi työnantajan tarjoamia palveluja, vaikka niistä koituu kustannuksia myös yritykselle. Henkilöstöasiantuntijat kokevat henkilöstöpalvelut usein suureksi menoeräksi, mutta melko vähäiseksi motivaation nostattajaksi. Johdon on pohdittava mikä palvelu tai etu tuottaa yritykselle jotain, sillä etuja on turha tarjota ilman, että niistä koituu jotain positiivista yrityksen toimintaan. Tärkeintä henkilöstöpalveluiden kehittämisessä olisi keskittyä kustannusten sijaan siihen, että yritykseen saadaan houkutelua oikeanlaisia henkilöitä töihin ja heitä voidaan esimerkiksi henkilöstöpalveluiden avulla pitää tyytyväisinä ja motivoituneina. Tällä tavoin yritys pystyy luomaan kilpailukykyisemmän ja houkuttelevamman ympäristön. Esimerkkinä yritykselle tuottavasta palvelusta on lakisääteistä kattavampi terveydenhuolto, jonka avulla saatetaan onnistua vähentämään työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä tai lyhentämään sairauspoissaoloja. Palvelusta koituu toki suuri menoerä yritykselle, mutta sillä saatetaan vaikuttaa pitkässä juoksussa tuottavampaan toimintaan. (Custers 2012, 332-335; Kauhanen 2010, 120-121.)

Giancolan (2012, 291-297) kirjoittaman artikkelin mukaan henkilöstöpalveluiden merkitystä henkilöstölle on tutkittu USA:ssa useasti toistetussa tutkimuksessa. Tutkimus aloitettiin vuonna 2002 ja se toistettiin yhteensä seitsemän kertaa. Tutkimuksessa selvitettiin usealta kymmeneltä yritykseltä, mitkä seikat lisäävät työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja henkilöstöpalvelut olivat sijoittuneet ensimmäiselle tai toiselle sijalle eli kokonaisuudessaan henkilöstö piti niitä merkittävinä työtyytyväisyyden kannalta. Sama tutkimus suoritettiin henkilöstöasiantuntijoiden keskuudessa, jossa heiltä kysyttiin mitä heidän mielestään henkilöstö pitää tärkeimpinä etuina. Henkilöstöasiantuntijoiden vastaukset poikkesivat suuresti työntekijöiden vastauksista. Asiantuntijat pitivät työntekijöille tärkeimpänä sisäisiä suhteita ja tämä tulos toistui vuodesta toiseen. Tutkimuksen perusteella todettiin, että on erikoista, etteivät asiantuntijatehtävissä olevat henkilöt ole ottaneet opikseen siitä, mikä henkilölle eniten merkitsee, sillä he kuitenkin olivat tietoisia tutkimusten aikaisimmista tuloksista. Yleisesti ottaen työntekijät olivat merkinneet taloudellisesti vaikuttavia tekijöitä tärkeimmiksi työtyytyväisyyteen vaikuttavaksi tekijäksi ja johto oli merkinnyt ei-taloudelliset seikat. (Giancola 2012, 291-297.)

Henkilöstöetuja tarjottaessa on muistettava se, ettei työnantajan ole pakko tarjota etuuksia opintovapaan, vuorotteluvapaan, lomautuksen tai palkattoman perhevapaan aikana. Lakisääteinen työterveyshuolto tulee kuitenkin järjestää henkilöstölle heidän poissaoloaikanaanakin, mutta vapaaehtoinen kattavampi työterveyshuolto voidaan jättää tarjoamatta. Työnantajan ei ole kuitenkaan pakko kieltää henkilöstöetujen käyttöä, vaan asia on täysin johdon omassa harkinnassa. Työnantajan on muistettava tasapuolisuus tällaisissakin tilanteissa, sillä etujen

kieltäminen osalta ja osalle tarjoaminen ei ole hyväksyttävää. Lisäksi etujen määrittäminen on täysin työnantajan vallassa, sillä johto voi halutessaan poistaa esimerkiksi liikuntaselitteit tai pikkujoulut käytöstä, ilman että siitä tulee työoikeudellisia seurauksia. (Mattinen 2012, 80-81.)

Ensiarvoisen tärkeää on, että kaikista yrityksen tarjoamista henkilöstöeduista informoidaan tasapuolisesti koko henkilöstöä. Yksi tehokkaimmista viestinnän keinoista työpaikalla on esimiehen ja alaisen välillä käytävä kahdenkeskinen keskustelu. Tällaisissa keskusteluissa pystytään ottamaan tehokkaasti kantaa omaa työtä ja työympäristöä koskeviin asioihin. Yleisesti koko henkilöstöä koskevat tiedot on tyypillistä informoida esimerkiksi sähköpostin, ilmoitus- taulun tai tiedotuslehtien ja -tilaisuuksien kautta. Sähköpostilla jaettavassa tiedossa on se vaara, että suurien viestimäärien takia jokin viesti saattaa jäädä toista vähemmälle huomiolle tai joutua suoraan roskakoriin, jolloin se ei välttämättä tavoita lukijaansa ollenkaan. Yrityksen olisi tärkeää löytää viestinnässään sellainen keino, joka tavoittaa mahdollisimman tehokkaasti koko henkilöstön jäsenet. (Helsilä 2009, 88.)

Seuraavissa luvuissa esitellään erilaisia henkilöstöpalveluita omissa alaluvuissaan. Luvuissa keskitytään henkilöstön vapaa-aikaan, koulutukseen ja erilaisiin työnantajan tarjoamiin etuuksiin, jotka liittyvät työsuhteeseen ja virkistymiseen.

2.3 Vapaa-ajan tukeminen

Verovapaana pidettyä virkistys- ja harrastustoimintaa on esimerkiksi koko henkilökunnalle tarkoitettut teatterikäynnit, lomaviettomahdollisuudet yrityksen omistamassa mökissä ja liikunta- ja kulttuuriselitteit 400 euroon saakka (Österberg 2007, 141). Työnantaja voi tukea henkilöstön hyvinvointia myös tarjoamalla apua tupakoinnin lopettamiseen (Hyppänen 2007, 133).

2.3.1 Harrastustoiminta

Useimmissa organisaatioissa halutaan tukea henkilöstön harrastus- ja kulttuuritoimintaa. Pääasiassa harrastustoiminta liittyy yksilön ja pienryhmien liikkumiseen tai kulttuuriin. Liikunta- toiminnan tukeminen on etenkin nähty hyväksi tavaksi ylläpitää henkilöstön työkykyä. Henkilöstön harrastustoiminta lisää heidän energiatasojaan, jotka näin ollen vaikuttavat työntekijän fyysiseen ja psyykkiseen tilaan. Energiatasot saattavat vaikuttaa merkittävästi myös työntekijän työnlaatuun. (Kauhanen 2010, 208.) Henkilöverotuksessa on määritelty virkistys- ja harrastustoiminta työnantajan etua toteuttavaksi, koko henkilöstön suorituskykyä ja viihtyvyyttä ylläpitäväksi toiminnaksi. Virkistys- ja harrastustoiminnalla pyritään lisäämään henki-

löstön keskinäisiä suhteita, eikä toiminnan ole tarkoitus säästää merkittävästi henkilökunnan elantokustannuksissa. (Mattinen 2012, 62.)

Työnantajan on huolellisesti mietittävä henkilöstöstrategian pohjalta miten harrastus- ja virkistystoimintaa halutaan tukea. Kantaa on otettava esimerkiksi siihen, halutaanko yrityksessä tukea yksilö- vai ryhmäharrastamista. Lajien valinnassa on mietittävä millaisia riskejä ne saattavat aiheuttaa, sillä monista lajeista saattaa aiheutua tapaturmia. Ennen organisaatiot tarjoivat henkilöstölleen mahdollisuuden sählyn ja jalkapallon pelaamiseen, mutta lajit todettiin liian tapaturma-alttiiksi, joten niistä on suureksi osaksi päätetty luopua. Henkilöstön liikuntaharrastuksen tukemisella ei missään nimessä haluta lisätä sairauspoissaoloja, joten lajien valinnassa on oltava tarkkana. (Kauhanen 2010, 208.)

Harrastus- ja kulttuuritoiminta voi olla joko työnantajan järjestämää tai työntekijän omaehtoista toimintaa eli työntekijän itsensä valitsemana ajankohtana ja valitsemassa paikassa tapahtuvaa toimintaa. Suoraan liikunta- ja kulttuuripaikkojen kanssa solmitut sopimukset voivat kuulua omaehtoiseen liikunta- ja kulttuuritoimintaan edellyttäen, että palveluntarjoaja laskee edusta työnantajaa. Koko henkilökunnalle yhteisesti järjestettävät virkistys- ja harrastustilaisuudet (urheilu- ja kulttuuritapahtumat) ovat kuitenkin omaehtoisen toiminnan ulkopuolisia, työnantajan itsensä tarjoamia ja järjestämiä etuja henkilökunnalle. (Verohallinto 2009b.)

Työnantajan on mahdollista tukea henkilöstön liikuntaharrastuksia tarjoamalla heille toimitiloja harrastuksille, palkkaamalla liikuntaohjaajan määrättynä hetkenä yrityksen tiloihin toteuttamaan liikunta-aktiviteettia tai rahoittamalla harrastusta joko kokonaan tai osittain ulkopuolisen toimijan tiloissa. Mikäli organisaatio järjestää toiminnan ja tarjoaa harrastusmahdollisuutta tasapuolisesti kaikille henkilöstön jäsenille, ei verottaja katso annettua etuutta veronalaiseksi tuloksi. (Kauhanen 2010, 208; Österberg 2007, 141.) Verohallinnon (2008) ja Mattisen (2012, 63) mukaan on kuitenkin huomioitava verotuksen kannalta se, pääsevätkö kaikki henkilöstön jäsenet harrastamaan tarjottua lajia. Esimerkiksi sulkapallo- tai tennisvuorojen ajankohta tulee olla sellainen, että se on mahdollinen koko henkilöstön jäsenille etukäteen sovittuna ajankohtana. Toisin sanoen vakiovuoron varausta on rajattava sellaiseksi, että se sopii kaikkien käyttöön.

Liikuntatoiminnan etua ei voida käyttää sellaiseen työntekijän harrastukseen, jota ei voida katsoa hänelle kuuluvaksi aktiiviliikunnaksi. Esimerkiksi vauvauinti, solarium tai hieronta ei ole aktiiviliikkuamiseen tarkoitettuja muotoja, joten niitä ei voida laskea liikuntaetuihin mukaan. Muuten rajat lajien valinnassa ovat melko loputtomat, sillä sopivaksi liikunta- ja harrastustoiminnaksi voidaan katsoa sellaiset lajit, jotka ovat tyypillisiä suomalaisia yksilönä tai ryhmänä suoritettavia urheilumuotoja. (Verohallinto 2009b.) Verohallinnon (2009b) mukaan

hierontaa voidaan kuitenkin suorittaa verovapaana henkilöstöetuna, mikäli työnantaja kustantaa osana virkistystoimintaa hierojan työpaikalle tai tekee hierojan kanssa sopimuksen henkilöstön hierontakäynneistä.

Vuonna 2004 markkinoille tulivat liikuntasetelit, joilla voidaan kattaa liikunnasta aiheutuvat kustannukset tiettyyn rajaan saakka. Työnantaja voi tukea jokaisen henkilöstön jäsenen omaehtoista liikunta- ja kulttuuritoimintaa verottomasti 400 eurolla joka vuosi. (Kauhanen 2010, 208.) Liikuntaseteleiden on oltava saatavilla kaikille henkilöstön jäsenille, mikäli niitä tarjotaan osana henkilöstöpalveluita. Seteleiden käyttö on yleistynyt huomattavasti, sillä ne helpottavat yrityksen tarjoamaa liikuntaetuuksia, sillä jokainen henkilöstön jäsen voi itse päättää missä ja milloin haluaa harrastaa. (Engblom & Adamsson 2011, 152-154; Österberg 2007, 141.) Esteenä liikuntaseteleiden käyttöön otolle voi olla esimerkiksi niiden henkilökohtaisuuden valvomisen ongelmallisuus. Liikuntasetelit ovat henkilökohtainen henkilöstöetu, mitä saa käyttää vain se henkilö, jolle etu on tarkoitettu. Seteleitä ei voi myöskään vaihtaa rahaan, eikä niistä saa rahaa takaisin, mikäli setelin täysi arvo ei toteudu käyttöhetkellä. (Syvänperä & Turunen 2012, 80.) Mattinen (2012, 62) huomauttaa, ettei työnantajan itsensä järjestämällä virkistys- ja harrastustoiminnalla ole kuitenkaan euromääräistä rajaa, vaan kustannukset määritellään kohtuullisuuden rajoissa.

Kulttuurisetelit ovat melko uusi keino tukea henkilöstön virkistystoimintaa, sillä ne ovat tulleet markkinoille vasta vuonna 2009. Kulttuurisetelit ovat tulonsa jälkeen nousseet merkittäväksi henkilöstöeduksi. Seteleillä voi kustantaa esimerkiksi museo-, teatteri- ooppera- ja taidegalleriakäynnit. Kulttuuritoimintana pidetään kaikkea sellaista toimintaa, joka voidaan rinnastaa taiteenaloihin ja niihin liittyviin tapahtumiin tai tilaisuuksiin. Esimerkiksi urheilutapahtumaan osallistumista voidaan pitää osana kulttuuritoimintaa. (Kauhanen 2010, 208; Mattinen 2012, 62; Österberg 2007, 141-142.)

Työntekijä voi käyttää koko 400 euron arvoisen etuuden kokonaan joko liikuntaan tai kulttuuriin, tai yhteisesti molempiin. Työnantajan tehtävänä on seurata edun määrää ja perittäviä korvauksia vuositasona. Työnantajan ei kuitenkaan tarvitse seurata toisten yritysten antamia etuuksia, mikäli työntekijä on saanut toiselta työnantajalta vuoden aikana samoja etuuksia. (Mattinen 2012, 65.)

2.3.2 Lomanviettomahdollisuudet

Aikaisemmin monilla suurilla yrityksillä on ollut omia loma- ja virkistyskeskuksia, joita henkilöstö on voinut vapaa-ajallaan käyttää. Tällaisista on kuitenkin useimmissa yrityksissä luovuttu, sillä ne tuovat yritykselle suuria kustannuksia ja työntekijät haluavat nykyään pääosin itse määrittää missä ja miten viettävät lomaansa. (Kauhanen 2010, 207.)

Lomaosakkeiden ostaminen on sen sijaan ollut suosittua, sillä yritys pystyy tarjoamaan täten henkilöstölleen talvi- ja kesäloman viettomahdollisuuksia kohtuullista korvausta vastaan, markkinahintaa alemmalla hinnalla. Ammattiyhdistysliikkeet ovat usein myös mukana tarjoamassa jäsenilleen halpoja lomanviettomahdollisuuksia työnantajan lisäksi. (Kauhanen 2010, 207; Österberg 2007, 140.)

Mikäli yritykseltä löytyy lomanviettopaikka, jota koko henkilöstön jäsenet saavat tasapuolisesti käyttää, on kysymyksessä verovapaa henkilöstöetu. Lomanviettopaikan ollessa taas vain yhden tai rajatun henkilöryhmän käytössä, syntyy siitä veronalainen etu. (Verohallinto 2009a.) On hyvä muistaa, ettei työnantaja voi verovapaasti korvata lomanvietosta aiheutuneita matkakustannuksia tai oleskelukustannuksia, vaan työntekijän on itse huolehdittava näistä kuluista. (Mattinen 2012, 64.)

2.4 Urakehitys

Työuraan liittyvinä henkilöstöetuinä voidaan pitää esimerkiksi työntekijää kehittävää toimintaa eli koulutuksia, erilaisia kasvupolkuja ja etenemismahdollisuuksia. Haastava työ sinänsä, itsensä kehittäminen ja mahdollisuudet toivottuun urakehitykseen ovat osa henkilöstöetujen kokonaisuutta. Opiskelun ohella henkilöstön kehittämismenetelmiä on tarjolla runsaasti. Kehittämismenetelmät voidaan jakaa kahteen pääryhmään: työpaikalla tapahtuviin ja työpaikan ulkopuolella tapahtuviin. (Kauhanen 2010, 135-136; Österberg 2007, 140.)

Työpaikalla henkilöstö voi kehittyä esimerkiksi tekemällä sijaisuuksia, kiertämällä työtehtävistä toisiin, laajentamalla työtehtäviään, saamalla lisää vastuuta tai perehdytyksellä. Henkilöstön oman aktiivisuuden huomioiminen on ensiarvoisen tärkeää henkilöstön arvostuksen kannalta. Työntekijöille voi tarjota esimerkiksi haastavampia työtehtäviä, suurempaa vastuu- aluetta ja kiinnostavia projekteja, jotta mahdollista urakehitystä voidaan edesauttaa. Työnantaja voi tukea henkilöstönsä urakehitystä työajan joustoihin liittyvillä eduilla, esimerkiksi tarjoamalla palkatonta tai palkallista vuorottelu- tai opintovapaata. (Hyppänen 2007, 133; Kauhanen 2010, 155; Österberg 2007, 141.) Työtehtävien kierrolla saavutetaan Sutherlandin ja Canwellin (2004, 151) mukaan työtyytyväisyyttä, sillä henkilöstö näkee suuremman kokonaisuuden tehtävästä työstä ja tuntee näin ollen sitoutuvansa yrityksen tehtäviin tiukemmin. Työnantaja hyötyy itsekin työnkierrosta, sillä mitä enemmän henkilöstön jäsenet osaavat eri työtehtäviä, sen helpompi heitä on siirtää tarpeen mukaan paikkaamaan esimerkiksi sairauspoissaoloja tai lomakausia.

Työpaikan ulkopuolisiin kehittämismenetelmiin kuuluvat erilaisten fyysisten oppilaitosten opetuksen lisäksi opintokäynnit, ammattilehtien ja -kirjallisuuden lukeminen, itseopiskeluoh-

jelmat, yrityksen tarjoamat koulutukset ja verkko-opinto mahdollisuudet. (Kauhanen 2010, 155; Österberg 2007, 122.) Työnantajan on mahdollista tarjota työntekijöilleen enintään kahden vuoden mittaista opintovapaata, joka voi työntekijän halutessaan kestää yhdenjaksoisesti tai se voidaan pilkkoa pienempiin kokonaisuuksiin riippuen opiskelun luonteesta ja toteuttamistavasta. Työntekijän velvollisuutena on hakea opintovapaata työnantajaltaan tarpeeksi ajoissa, vähintään 45 päivää ennen opintojen alkamista, jotta työnantajalla on mahdollisuus vastata ajoissa onnistuuko vapaan hakeminen sillä hetkellä. (Helsilä 2009, 123-124.)

Henkilöstön oppiminen on tänä päivänä pääosin jokaisen itsensä vastuulla. Organisaatioiden tehtävänä on luoda vain edellytyksiä oppimiselle ja koulutukselle, tukea henkilöstöä siinä ja tarjota erilaisia mahdollisuuksia. (Ojala 2004, 236.) Henkilöstöasiantuntijan rooli korostuu yrityksen sisällä tapahtuvissa kehityssuunnittelussa. Asiantuntija toimii yleensä tukijana ja edesauttajana osaamisen kehittämisessä, mahdollistaen esimerkiksi työntekijän siirtymän toiseen työtehtävään. (Österberg 2007, 122.)

Kehityskeskustelut ovat esimiehen ja alaisen välillä käytäviä luottamuksellisia keskustelutilaisuuksia. Keskusteluiden ajankohta on ennalta sovittu ja niihin valmistaudutaan etukäteen. Kehityskeskusteluita järjestetään tyypillisesti tarpeesta riippuen kerran tai kaksi vuodessa jokaisen henkilöstön jäsenen kanssa erikseen. Kehityskeskustelu mahdollistaa molemminpuolisen luottamuksen syventymistä esimiehen ja alaisen välillä, mutta se on myös tilaisuus missä on mahdollista antaa palautetta puolin ja toisin. Keskusteluissa arvioidaan työntekijän työn tuloksia ja suoriutumista, joiden pohjalta hänelle tehdään yhdessä kehityssuunnitelma tulevaisuutta varten. (Österberg 2007, 106.)

Keskusteluissa pyritään selvittämään alaisen odotuksia, toiveita ja motivaatiotekijöitä, joita voidaan puolestaan peilata organisaation tarjoamiin mahdollisuuksiin. Kehityskeskusteluiden avulla työntekijä saa mahdollisuuden kertoa omista odotuksistaan ja toiveistaan, millä on suora vaikutus hänen omaan työntekoonsa ja työhyvinvointiin. Työntekijä voi usein ilmaista myös omia toiveitaan palkkion lisäksi annettaviin etuuksiin. Näiden keskusteluiden avulla voidaan kartoittaa työntekijöiden toiveita uusista henkilöstöpalveluista ja onnistumisia jo olemassa olevista palveluista. (Österberg 2007, 107.)

Kehityskeskusteluissa on hyvä tuottaa työntekijälle oma kehityssuunnitelma yhdessä työnantajan kanssa. Kehityssuunnitelmaan voidaan kirjata esimerkiksi työntekijän halukkuus itsensä kehittämiseen opiskelulla, jota työnantaja voi halutessaan tukea. Lisäksi jo olemassa olevan koulutuksen ylöskirjaaminen on tärkeää, sillä työnantajalla on hyvä olla olemassa tietoa henkilöstönsä koulutustasosta, jotta urakehityksestä voidaan tarpeen ilmetessä tehdä helpompaa. Kehityssuunnitelman tulee sisältää henkilön koko kyvykkyystaso, ei siis pelkästään henkilön tietoja ja taitoja. (Ojala 2004, 236; Österberg 2007, 126-127.) Hyppänen (2007, 137-138) lisää

kehityskeskusteluiden olevan tärkeä tapa selvittää ja arvioida työntekijän kehittymistä pitkällä aikatahtimella. Esimiehen tehtävänä on löytää henkilöstölle mahdollisuuksia kehittyä yrityksen sisällä erilaisiin tehtäviin, mikäli työntekijällä on siihen halukkuutta. Näin pystytään välttämään se, ettei henkilöstö lähde hakemaan erilaisia haasteita organisaation ulkopuolelta.

Henkilöstön oma-aloitteinen itsensä kouluttaminen on yleistynyt 2000-luvulla. Vielä 1990-luvulla oli tyypillistä, että henkilöstö odotti organisaation kouluttavan heitä ja ylläpitävän henkilöstön ammattitaitoa. Tilanne on tänä päivänä kääntynyt toisinpäin ja nykyään onkin tyypillistä, että työnantaja voi tukea henkilöstön kouluttautumista taloudellisesti, silloin kun on kyse henkilöstön itsensä kehittymisestä. Yhteiskunta on tullut vastaan koulutukseen liittyvissä asioissa nykypäivänä paljon, sillä tarjolla on runsaasti erilaisia koulutusmahdollisuuksia kohtuukustannuksin. Nykyään koulutuksen saaminen ei enää riipu juurikaan henkilön sijaintipaikasta, peruskoulutuksesta tai taloudellisesta tilanteesta. Työnantaja voi tarjota työntekijöilleen mahdollisuuden vapaa-ajalla tapahtuvaan itsensä kehittämiseen. Tarkoituksena on, että työnantaja kustantaa työntekijälle erilaisia kurssimaksuja ja kirjahankintoja. Mikäli henkilöstö on halukas kehittämään ja kouluttamaan itse itseään, on tämä edullinen tapa työnantajalle. (Kauhanen 2010, 136-153.)

Yrityksen henkilöstölle voidaan tarjota erilaisia kasvupolkuja, joiden avulla henkilö voi siirtyä helposti työtehtävästä toiseen. Tämä on toisaalta vielä lapsen kengissä suomalaisessa yrityskulttuurissa, sillä olemassa olevan ajattelutavan mukaan useassa organisaatiossa ajatellaan vielä, että henkilö voi työskennellä vain sillä sektorilla, jolla on aloittanut uransa. (Kauhanen 2010, 136-137.) Urapolkujen välillä tulee kartoittaa henkilöstön tämän hetkinen osaaminen ja kokemus ennen varsinaista siirtoa toisiin työtehtäviin. Ennen urapolun mahdollistamista työntekijälle voidaan tarjota työtehtävän edellyttämää koulutusta, jotta siirtyminen toisiin työtehtäviin yrityksen sisällä on mahdollista. Näin ollen osaamisvaatimuksista ei tule esteitä henkilöstön sisäisille siirroille. Kasvupolkujen myötä yritysten henkilöstö kykenee joustavasti siirtymään esimerkiksi markkinointipäällikön roolista ostopäälliköksi. (Hyppänen 2007, 138.)

2.5 Työpaikan tilaisuudet ja edut

Työpaikalla järjestettävillä tilaisuuksilla ja tarjottavilla eduilla tarkoitetaan työpaikalla tapahtuvia, työpaikkaan kiinteästi liittyviä tai työnantajan toimesta tapahtuvia henkilöstöpalveluita. Tällaisia henkilöstöpalveluita voivat olla esimerkiksi työnantajan järjestämät virkistystilaisuudet, työpaikkaruokailu, sisäinen suhdetoiminta ja organisaatiosta saatavat henkilökunta-alennukset. Sosiaaliset palkkiot liittyvät tähän osaan henkilöstöpalveluita, sillä niillä tarkoitetaan statussymboleita, kiitoksia ja tunnustusta tehdystä työstä. Sosiaalisten palkkioiden avulla voidaan luoda tyytyväisyyttä työtehtäviin ja parantaa yrityksen sosiaalisia suhteita. (Kauhanen 2010, 137.)

2.5.1 Virkistystilaisuudet

Virkistystilaisuudet ovat työnantajan järjestämiä ja kustantamia tilaisuuksia henkilöstölle. Tilaisuuksien tarkoituksena on kiittää ja palkita henkilöstöä, mutta myös kohottaa yhteishenkeä ja sitouttaa henkilöstä entisestään yritykseen. Henkilöstölle pidettävät virkistystilaisuudet ovat usein viihteellisiä eli niihin ei sisälly juurikaan asiapitoista ohjelmaa. (Österberg 2007, 142.)

Tyypillisiä henkilöstölle järjestettäviä virkistystilaisuuksia ovat pikkujoulut, vuosijuhlat, illanvietot ja erilaiset teatteri-, konsertti-, ja elokuvakäynnit. Henkilöstöasiantuntija on yleensä johtavassa asemassa tilaisuuksien järjestämisessä. Hän suunnittelee ja toteuttaa tilaisuuden mahdollisen työryhmän avustuksella. Tämän lisäksi henkilöstöasiantuntija teettää kustannusarvion tilaisuuden kustannuksista ja esittää sen yritysjohdolle. (Österberg 2007, 142.)

2.5.2 Ruokailu

Työpaikkaruokailun järjestäminen on täysin vapaaehtoinen henkilöstöpalvelu, jota monet työnantajat tarjoavat henkilöstölleen. Tarkoituksena on järjestää työpaikasta ja työajasta riippumatta mahdollisuus ruokailuun työpäivän aikana. Mikäli organisaatio katsoo työpaikkaruokailun järjestämisen tarkoituksenmukaiseksi, se voi järjestää palvelun itse, se voidaan antaa henkilöstön hoidettavaksi tai jokin ulkopuolinen taho voi hoitaa ruokailun järjestämisen. (Kauhanen 2010, 207.) Viitala (2007, 152) kuitenkin ottaa esille lain velvoittaman seikan työnantajan velvollisuudesta järjestää sopivat tilat henkilöstön ruokailulle, vaikkei itse ateriala tuettaisikaan rahallisesti millään tavalla.

Verohallinnon (2009) mukaan henkilöstöltä voidaan periä ruokailusta raaka-aine tai työvoimakustannuksia, kuitenkin niin ettei henkilöstölle synny siitä verotettavaa etua. Ulkopuolisen yrittäjän pitämän henkilöstöravintolan kustannusten ollessa alle ravintolan välillisten kustannusten, on henkilöstölle tarjottava ateriaetu verotonta etuutta. Työnantaja voi kustantaa ruokailun myös kokonaan itse, jolloin ravintoetua voidaan kutsua luontoiseduksi. Tällöin ravintoetu liittyy rahalliseen palkitsemiseen ja palkan ohella verotettavaan tuloon. (Kauhanen 2010, 207; Verohallinto 2012.) Tässä opinnäytetyössä keskitytään ruokailun tuomaan etuuteen verottomassa muodossa.

Työnantaja voi tukea työntekijöidensä ruokailua myös antamalla heille lounasseteleitä joko ilmaiseksi tai verotusarvon mukaista hintaa vastaan. Tällöin lounasseteleistä ei synny verotettavaa etua henkilöstölle. (Kauhanen 2010, 207.) Joillain työpaikoilla on tyypillistä tarjota henkilöstölle lounasedun korvaavana etuna tai lisäetuna ilmainen aamiainen. Tällaisen edun

on nähty vaikuttavan henkilöstön hyvinvointiin ja työkykyyn positiivisesti. Terveellisen ravinnon ja säännöllisen ruokailun on nähty lukuisten tutkimuksien mukaan vaikuttavan merkittävästi työn laatuun ja kehitykseen. (Viitala 2007, 152.)

2.5.3 Sisäinen suhdetoiminta

Sisäisellä suhdetoiminnalla tarkoitetaan työntajan huomionosoituksia henkilöstölle. Organisaatioissa huomioidaan yleisesti henkilöstön 50- ja 60-vuotismerkkipäivät, hääpäivät, eläkkeelle siirtyminen, tutkinnon suorittaminen, yrityksen merkkipäivät, työsuhteen kesto, työntekijän kuolema ja erilaisten kunniamerkkien ja arvonimien anominen. Sisäisessä suhdetoiminnassa henkilöstölle voidaan erilaisten merkkipäivien ja saavutusten yhteydessä järjestää yhdessäolotilaisuuksia eli juhlia ja retkiä. (Kauhanen 2010, 209; Mattinen 2012, 57.) Henkilöstölle annettavia tunnustuksia työstä käsitellään lisää luvussa 3.5.5 Sosiaaliset palkkiot.

Merkkipäivälahjan veronalaisuuden arviointiin vaikuttaa Työverolain 69.1 pykälän 3-kohdan mukaan lahjan tarkoitus, sen laatu ja arvo. Kyseessä tulee aina olla merkkipäivälahja tai muu vähäinen lahja, sillä henkilökunnan palkitseminen hyvästä työsuorituksesta lahjan antamisen muodossa tulkitaan palkkana käsiteltäväksi eduksi. Työntekijälle annettavan lahjan tulee olla jotain muuta kuin rahaa, tai siihen verrattavaa suoritusta. Merkkipäivälahjan arvon kohtuullisena summana voidaan pitää työntekijän 1-2 viikon bruttopalkan vastaista lahjaa. (Engblom & Adamsson 2011, 142-144; Mattinen 2012, 57.)

Työnantajan henkilöstölle antama muu vähäinen lahja voi merkitä esimerkiksi henkilökunnalle annettavaa joululahjaa. Verohallinnon mukaan vähäisen lahjan arvo saa olla enintään sata euroa. Työnantajan on hyvä muistaa, että lahjakorttien antaminen lahjana on melko ongelmallista, mikäli ne halutaan antaa työntekijälle verottamana lahjana. Lahjakortissa saa olla enintään kaksi vaihtoehtoa, jotta se voidaan rinnastaa esinelahjaan. Esinelahjasta, jonka arvo on kohtuullinen, ei tarvitse maksaa veroa. (MATTINEN 2012, 57-58.) Merkkipäivälahja voi olla myös ennakoon määritelty matkalahjakortti, jossa kohde on määrätty ajankohtineen. Tällöin lahjansaaja ei voi muuntaa lahjaa rahaksi, eikä valita itse kohdetta, joten lahja voidaan tulkita verottomaksi lahjaksi. (Anderssén, Helokoski, Kajas, Liede, Lindqvist & Wist 2002, 49.)

Henkilöstöä on muistettu jo vuosikymmeniä melko samalla tavalla, eri aikakaudet huomioon ottaen. Henkilöstön huomioimisessa vastuun kantaa yleensä organisaation lähin esimies, jonka on tiedettävä ihmisten erilaiset tyyllitajut ja mieltymykset. Henkilöstöä muistaessa on noudatettava organisaation yleisiä periaatteita. Henkilöstön huomioinnilla on suuri merkitys työntekijän omaan motivaatioon, sillä työntekijät arvostavat sisäistä suhdetoimintaa, etenkin silloin kun ylin johto osallistuu tapahtumiin. (Kauhanen 2010, 209.)

2.5.4 Henkilökunta-alennukset

Organisaatioissa on yleisenä toimintatapana tarjota henkilöstölleen alennusta organisaation tuottamista tai myytävistä tuotteista ja palveluista. Henkilöstöalennuksilla voi olla suurikin merkitys työntekijän palkan lisänä, riippuen kuitenkin yrityksen toiminnan luonteesta. Henkilöstölle tarjottavat alennukset ovat muutoin melko vapaassa harkinnassa, mutta niiden tarjonnassa on huomioitava se, ettei henkilöstö saa ostaa tuotteita tai palveluita halvemmalla hinnalla kuin mitä niitä tarjotaan suurimmille ja merkittävimmille asiakkaille. Verottaja puuttuu henkilöstölle tarjottaviin alennuksiin, muuttaen ne veronalaiseksi tuloksi, mikäli alennus on suurempi kuin merkittävimmille asiakkaille tarjottava etu. Poikkeuksena hinnan määrittymiselle on tuotteen kunto, sillä mikäli tuote on viallinen, voidaan sitä tarjota henkilöstölle edullisemmalla hinnalla kuin parhaimmalle asiakkaalle. (Engblom & Adamsson 2011, 137-138; Kauhanen 2010, 210; Mattinen 2012, 56.)

Mattinen (2012, 55) muistuttaa, että henkilökunta-alennustenkin on oltava koko henkilöstölle tarjottavaa etuutta, jotta sitä voidaan pitää verovapaana henkilöstöpalveluna. Verovapaata etua ei kuitenkaan synny tuotteista tai palveluista, jotka eivät ole työnantajan tuottamia tai pitämiä. Toisin sanoen työnantajan käyttöomaisuuteen liittyvät tuotteet eivät kuulu henkilöstölle verovapaina tarjottaviin etuihin, poikkeuksena voidaan kuitenkin todeta esimerkiksi vanhan tietokoneen luovuttaminen pientä korvausta vastaan työntekijälle.

2.5.5 Sosiaaliset palkkiot

Sosiaaliset palkkiot ovat sellaisia palkitsemisen keinoja, joita ei voida mitata rahallisessa arvossa. Kyseessä on työntekijöille annettavat tunnustukset ja tekijät, jotka aiheuttavat mielihyvän ja motivaation tuntemuksia henkilöstössä. Positiivisen palautteen saaminen, työn arvostaminen, kiitokset ja tunnustukset voidaan lukea mukaan sosiaaliseen palkitsemiseen. Organisaatiossa olemassa olevat henkilöstöedut ja palkitsemisen keinot eivät kuitenkaan saa missään nimessä korvata esimieheltä tai ylemmältä johdolta tulevaa palautetta ja tunnustusten antamista hyvin tehdystä työstä. Työhön liitettävä statusarvo voi merkitä osalle henkilöstön jäsenistä suurta palkkiota tehdystä työstä. Statussymboleiden antamista voidaankin pitää osana henkilöstöetuja. (Viitala 2007, 145-161; Österberg 2007, 139-140.)

Palaute on yksi tärkeä palkitsemisen keino henkilöstölle. Palautetta voi antaa niin positiivista, kuin negatiivista, mutta palautteen antajan on aina muistettava huomioida miten palautteen sa antaa. Positiivista palautetta on tyypillistä antaa aina silloin, kun toiminnan kehityksen toivotaan jatkuvaan samaan suuntaan. Rakentavaa palautetta annetaan taas yleensä silloin, kun toiminta toivotaan tehtävän erilailla tai työssä on tapahtunut virheitä. Rakentava palaute tulee antaa aina sitä koskevalle henkilölle kahden kesken. Henkilöstön keskuudessa saattaa

olla henkilöitä, jotka vaivaantuvat julkisesti annetusta kiitoksesta, koska he kokevat palautteen kuuluvan kaikille. Taitava esimies tuntee henkilöstönsä jäsenet niin hyvin, että tietää miten palautetta voi jakaa henkilökunnan keskuudessa. (Hyppänen 2007, 141.)

Julkisia tunnustuksia annetaan tyypillisesti erilaisten juhla- ja merkkipäivien yhteydessä henkilöstölle. Ongelmana tunnustusten antamisessa voidaan nähdä se, että kiitoksesta saattaa helposti muodostua melko persoonaton, jos se annetaan ikään kuin automaattisesti suuren tapahtuman yhteydessä. Henkilökohtaisesta aikaansaannoksesta kiittäminen antaa henkilöstölle sen sijaan aivan eri tavalla mielihyvää. Yritysjohdon on huomioitava palkkioita annettaessa, ettei niistä muodostu eriarvoista asemaa henkilöstön keskuudessa. Näkyvällä arvoeron asettelulla saattaa olla haitallista vaikutusta yhteisen hyvän edistäjänä. Mikäli yritys haluaa jakaa henkilöstölleen statussymboleita, on niiden oltava osa palkitsemispolitiikkaa eli selkeää, perusteltua ja läpinäkyvää. (Viitala 2007, 161-162.)

2.6 Työterveyshuolto

Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajat järjestämään työntekijöilleen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon. Tämän lisäksi voidaan tarjota lisäpalveluita, mutta ne ovat työnantajalle täysin vapaaehtoisia. (Kauhanen 2009, 205.) Työterveyshuollon tavoitteena on edistää työntekijän työ- ja toimintakykyä sekä terveyttä, ehkäistä tapaturmia ja työperäisiä sairauksia, parantaa terveellisuutta ja turvallisuutta työssä ja työympäristössä, sekä viedä työyhteisön toimintaa eteenpäin yhteistyössä työnantajan ja työntekijän kanssa. Työnantaja voi ostaa työterveyspalvelut terveyskeskuksesta, yksityiseltä lääkäriasemalta tai muulta palvelun tuottajalta. Palvelut on mahdollista järjestää myös itse. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012.)

Työterveyshuollon tarpeet vaihtelevat eri alojen välillä muun muassa siitä syystä, että työperäiset vaarat ja riskitekijät ovat hyvin erilaisia työnkuvasta riippuen. (Seuri, Iloranta & Räsänen 2011, 185.)

Työterveyshuollon tavoitteet sekä tarpeet, jotka perustuvat työpaikan olosuhteisiin, on löydettävä kirjallisena toimintasuunnitelmana. Se tulee tarkistaa ja tarvittaessa päivittää vuosittain. Toimintasuunnitelma sisältää tiedot siitä, mistä työhyvinvointi yrityksessä koostuu, mitä tietoa työhyvinvoinnista on aiemmin kerätty, mitkä ovat yrityksen työhyvinvoinnin tavoitteet ja kuinka ne voidaan saavuttaa ja kuinka työhyvinvointia mitataan ja arvioidaan. Toimintasuunnitelma on edellytys sille, että työterveyspalveluista saadaan Kelan maksamia korvauksia. (Aalto 2006, 26; Österberg 2009, 158-164.) Työnantaja saa kansaneläkelaitokselta korvausta sekä lakisääteisistä että vapaaehtoisista työterveyshuollon kustannuksista, jotka kohdistuvat työyhteisöön, yksittäiseen työntekijään tai työolosuhteisiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012.)

Työnantajat ovat velvollisia järjestämään ennalta ehkäisevää työterveyshuoltoa, joka sisältää muun muassa: työpaikkaselvitykset, terveyden vaaroista tiedottamisen ja ohjauksen, terveys-tarkastukset, vajaakuntoisen työntekijän seurannan sekä ensiavun järjestämisen. Työterveys-huollon järjestäminen tällä sisällöllä ei ole ainoastaan velvoite, vaan siitä on säädetty myös laissa (Työsopimuslaki 2001; Kauhanen 2010, 205.)

Laki velvoittaa työnantajaa järjestämään työntekijöilleen omalla kustannuksellaan työterve-yshuollon terveysvaarojen ja terveyshaittojen ehkäisemiseksi. Työterveyshuolto suojelee ja edistää työntekijän terveyttä, turvallisuutta sekä työkykyä. Toistuvilla työpaikkakäynneillä selvitetään ja arvioidaan työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä. Kerätyn tiedon pohjalta työterveyshuolto tekee ehdotuksia toimenpiteistä, joilla voidaan parantaa ja edistää työnteki-jöiden työoloja sekä työkykyä. (Meincke & Vanhala-Harmanen 2006, 13; Österberg 2008, 157.)

Lakisääteisten palveluiden lisäksi työnantajat voivat tarjota henkilöstölleen muita terveyden-huoltopalveluita, kuten sairaudenhoitoa, erityislääkäripalveluita ja muita tutkimuksia sekä hoitoa. Sairaanhoidon voi sisältää erityislääkäripalveluita tai yleislääkäritasoisia hoitoa. Muu terveydenhuolto sisältää yleensä terveydentilaa sekä työssä selviytymistä kartoittavia tervey-dentarkastuksia, jotka perustuvat täysin vapaaehtoisuuteen niin työnantajan, kuin työnteki-jänkin puolelta. Jopa 70 prosenttia yrityksistä järjestää jossain laajuudessa työntekijöilleen vapaaehtoista sairaanhoidon ja terveydenhuoltoa. Lakisääteisten terveydenhuoltopalveluiden lisäksi ei ole pakko järjestää mitään muuta terveydenhuoltopalveluita, mutta yleensä vapaa-ehtoisisilla palveluilla on tarkoituksenmukainen taloudellinen hyöty. (Hakonen, Hakonen, Hulkko & Ylikorkala 2005, 148; Kauhanen 2010, 205.)

Yksikin työkyvyttömyyseläke aiheuttaa kunnalle 60 000 euron kustannukset, joten on syytä miettiä, onko työterveyshuolto menoerä vai investointi tulevaisuuteen. Kunta-alalla työkyvyttömyydestä aiheutuu noin kahden miljardin euron vuosimenot, jotka koostuvat välittömistä ja välillisistä menoeristä. Kaiken kaikkiaan työkyvyttömyyseläkettä maksettiin Suomessa asuville vuonna 2010 yli kolme miljardia euroa. (Tilasto suomen eläkkeensaajista 2010, 114.) Välittö-miä kustannuksia ovat muun muassa sairauspoissaoloista, työterveyshuollosta, tapaturmista sekä eläkkeistä aiheutuvat kulut. Välillisiin kustannuksiin lukeutuvat tuottavuuden, työhyvin-voinnin ja palvelutuotannon heikkenemisestä aiheutuneet menot. Välittömistä työkyvyttö-myyskuluista noin 65 % kertyy sairauspoissaoloista, joita työnantaja kykenee karsimaan puut-tumalla työpahoinvointiin ja sairauspoissaoloihin esimerkiksi työtehtävien uudelleenjärjeste-lyllä, osatyökyvyttömyyseläkkeellä ja tukemalla työhön paluuta sairausloman jälkeen. (Työky-vyttömyys maksaa 2013.)

3 Työhyvinvointi

Suutarisen ja Vesterisen (2010, 46) mukaan työhyvinvointi on yksi organisaatioiden tärkeimmistä aineettomista pääomista. Taulukossa 1 tuodaan esille se, kuinka pitkään työhyvinvointia on rakennettu ja mitä se on pitänyt sisällään eri aikakausina. Huomioitavaa on, että vaikka kehityksen eri vaiheissa työhyvinvointiin on tullut paljon uusia näkökulmia ja sisältöä, se ei ole poistanut aiemmin tärkeitä pidettyjä piirteitä ja elementtejä.

Aikakausi	Terminologia	Huomioi
1920-luku	Työviihtyvyys	Työntekijän kokemus työstä ja tunteet
1960-luku	Työtyytyväisyys	Johdon merkitys, työntekijän kokemus, tunteet ja työilmapiiri
1980-luku	Työkyky	Yksilön voimavarat, työ ja työympäristö sekä työyhteisö
1990-luku	Työhyvinvointi	Yksilön fyysiset ja henkiset voimavarat, työuupumus, työ ja työympäristö sekä työyhteisö
2010-luku →	Työhyvinvointi	Yksilön fyysiset ja henkiset voimavarat, työuupumus, työ ja työympäristö, työyhteisö sekä työikä

Taulukko 1: Työhyvinvoinnin kehittyminen (Suutarinen & Vesterinen 2010, 46-47)

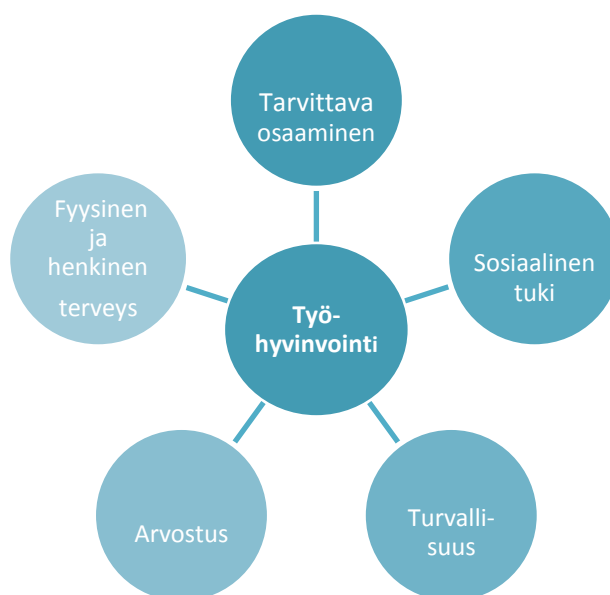
Työhyvinvointiin on aikojen saatossa alettu panostaa enemmän ja enemmän. Työhyvinvoinnin nimitykset ovat kulkeneet kehityksen kanssa rinnakkain. Jo ennen toista maailmansotaa puhuttiin työviihtyvyydestä, joka tänä päivänäkin on merkittävä osa työhyvinvointia. Työviihtyvyys pitää sisällään työn kokemisen ja siihen liittyvät tunteet. 1960-luvulla työn kokemisen ja tekemisen rinnalla alettiin tutkia työilmapiiriä ja käsite työtyytyväisyys otettiin yleisesti käyttöön. Seuraavalla vuosikymmenellä havaittiin kytkös poissaolojen sekä vaihtuvuuden ja työtyytyväisyyden välillä. (Laaksonen, Niskanen, Ollila & Risku 2005, 149.)

Työkykytoiminnasta on alettu puhua 1980-luvulta lähtien. Sillä tarkoitetaan kokonaisuutta, joka muodostuu yksilön voimavaroista, työn ja työympäristön elementeistä sekä työyhteisön tekijöistä. Yksilön voimavarat koostuvat osaamisesta, terveydestä, sosiaalisista taidoista ja elämäntilanteesta. Työn ja työympäristön elementteihin kuuluu työn sisältö, vaatimukset ja kuormittavuus. Työyhteisön merkitys työkykytoiminnassa kulminoituu johtamiseen ja yleiseen työilmapiiriin. Työkykyä voidaan ylläpitää ja edistää huolehtimalla työympäristöstä, osaamisesta sekä henkilöstön toimintakyvystä ja terveydestä. Sitä voidaan arvioida suhteuttamalla työntekijän voimavarat työn vaatimuksiin. (Laaksonen, Niskanen, Ollila & Risku 2005, 149.) Työhyvinvoinnin käsite on muodostunut työkyvyn käsitteestä. Se pohjautuu työkyvystä huolehtimiseen ja ennaltaehkäisevään toimintaan. (Kauhanen 2009, 200; Suutarinen & Vesterinen

2010, 46-47.) Työhyvinvointi on siis käsitteenä suhteellisen uusi. Se on yleistynyt vasta 1990-luvun puolivälissä, jolloin työssä jaksamisen, työkyvyn ja työturvallisuuden rinnalla alettiin huomioida henkistä hyvinvointia. (Tarkkonen 2012, 13-18.)

2000-luvun haasteena työhyvinvoinnin saralla on ollut ja tulee olemaan eläkeikäisten määrän jatkuva kasvu. Tavoitteena onkin työuran pidentäminen, sairauspoissaolojen pienentäminen sekä ennenaikaisten eläkkeiden vähentäminen. Suomessa menetetään vuosittain yli puoli miljoonaa työvuotta ennenaikaisten eläkkeelle jäämisten ja sairauspoissaolojen vuoksi. Vuonna 2010 keskimääräinen ikä eläkkeelle siirtymiseen oli 59,4 vuotta. Vuoteen 2025 mennessä on tarkoituksena saada luku nousemaan kolmella vuodella. (Hyppänen 2010, 271-277.)

Tänä päivänä on olemassa useita eri käsitteitä, joilla ilmaistaan työhyvinvointia, kuten työtyytyväisyys, työn imu, ammattitilpeys tai kutsumus (Luukkala 2011, 32). Kauhanen (2006, 195) summaa työhyvinvoinnin sellaiseen työn organisointiin, sisältöön, järjestämiseen, johtamiseen sekä kehittämiseen, joka tyydyttää sekä työntekijää, että organisaatioita. Kuviossa 4 on esitelty, mistä osa-alueista työhyvinvointi koostuu.



Kuvio 4: Työhyvinvoinnin koostuminen

(Rauramo 2012, 54-78, 104-130; Suutarinen & Vesterinen 2010, 46-47)

Työhyvinvointi muodostuu useasta eri tekijästä, kuten työyhteisöstä ja -organisaatiosta sekä itse työstä, työympäristöstä ja yksilöstä. Sitä voidaan tarkastella sekä työn, työnantajan että yksilön ja ryhmän näkökulmasta. Keskeisiä elementtejä, jotka lisäävät työhyvinvointia, ovat tarvittava osaaminen, työn vaatimukset ja sosiaalinen tuki. On tärkeää, että osaaminen ja vaatimukset ovat tasapainossa keskenään. (Luukkala 2011, 31.) Työhyvinvoinnilla on tutkitusti

suora yhteys henkilöstön sitoutuneisuuteen ja näin ollen työvoiman vaihtuvuuteen (Patrick & Sonia 2012).

Työntekijä kokee hallinnan tunnetta ja kykenee paremmin toteuttamaan itseään, kun hänellä on työssään tarvittava osaaminen. Itseään kehittävä ja toisiltaan oppiva henkilöstö tukee organisaation tavoitteita sekä visiota ja on edellytyksiltään herkempi innovatiivisuudelle. Tärkein vaihe osaamisen varmistamiseksi on työn aloittamisvaiheessa tapahtuva perusteellinen ja tarpeeksi kattava perehdytys sekä työhön opastus. (Rauramo 2008, 35; Tarkkonen 2011, 132.) Oppimista voi tapahtua työssä oppimisella, työnantajan järjestämällä koulutuksella tai itseohjautuvalla kouluttautumisella. Työhyvinvoinnin kannalta motivoivin työ onkin sellaista, joka on sopivan haasteellista ja tarjoaa oppimiskokemuksia. (Rauramo 2012, 150-156.)

Työhyvinvointiin, työmotivaatioon ja työn tuloksellisuuteen kytkeytyy vahvasti yksilön ja työyhteisön tarve sosiaaliseen tukeen. Sosiaalisella tuella tarkoitetaan niin ihmissuhteiden merkitystä töissä, kuin sen ulkopuolellakin sekä työstä saatavaa palautetta ja tarkoitusta. Tämä kaikki lisää työtyytyväisyyttä ja vahvistaa työyhteisön yhteenkuuluvuutta. Hyvinvoiva, luottamuksellinen ja tiivis työyhteisö on sosiaalista pääomaa, jonka avulla voidaan lisätä työn tehokkuutta ja tuloksellisuutta. Sosiaalista tukea on ennen kaikkea erilaisuuden hyväksyminen ja arvostaminen. Työntekijät, jotka tuntevat saavansa tukea, kestävät paremmin voimavarojen hetkelliset ylitykset ja stressitekijät. (Lundell 2008, 119; Luukkala 2011, 32; Rauramo 2012, 104-111.)

Yksi työhyvinvoinnin perusedellytyksistä on, että työntekijät tuntevat olonsa turvatuksi. Turvallisuuden tunteeseen vaikuttaa turvallisen työympäristön lisäksi toimeentulo, työn pysyvyys sekä työyhteisön tasa-arvoisuus ja oikeudenmukaisuus. Kyseessä ei ole lainkaan yksiselitteinen, vaan monivivahteinen ja yksilöllisesti koettava asia. Siihen liittyy niin psykologiset, moraaliset, fyysiset, terveyteen ja omaisuuteen kuin yleiseen turvallisuuteen liittyvät seikat. Jokaisella työntekijällä on oikeus turvalliseen työympäristöön ja työskentelyyn. Käytännössä se tarkoittaa sitä, että työtilat ovat asianmukaiset, työpaikkakiusaamista tai -häiriköintiä ei sallita ja epäkohtiin puututaan tehokkaasti. (Rauramo 2012, 69-78.)

Riittävä arvostuksen kokeminen tukee yksilön työhyvinvointia. Yhtälailla tärkeää on saada arvostusta toisilta ihmisiltä, kuin muistaa arvostaa itseään ja omia saavutuksia sekä osaamista. Työpaikalla yksilö voi tuntea arvostusta esimerkiksi voidessaan osallistua toimintaan ja sen kehittämiseen. Työn mielekkyyteen taas vaikuttaa se, mitä työ itsessään merkitsee, ja kuinka paljon työntekijä arvostaa omaa työpaikkaansa. Työnantaja voi puolestaan osoittaa arvostustaan ja lisätä työhyvinvointia, sitoutumista ja tuloksentekoa antamalla työntekijälle riittävästi tukea, vastuuta, palautetta ja riittävästi autonomiaa sekä luomalla avoimen, yhteisöllisen,

oikeudenmukaisen ja tasa-arvoisen organisaatiokulttuurin. (Albrecht 2012; Rauramo 2012, 123-126; Suutarinen & Vesterinen 2010.)

Työntekijän fyysinen ja henkinen hyvinvointi ovat perimmäiset lähtökohdat sille, miten hyvin yksilö tuntee voivansa niin työpaikalla kuin vapaa-ajalla. Fyysistä hyvinvointia voidaan edistää säännöllisellä liikkumisella, terveellisellä ruokavaliolla sekä riittävällä levolla, joka auttaa voimaan henkisestikin paremmin. Henkinen hyvinvointi säilyy, kun huolehditaan, että työkuormitus pysyy voimavarojen rajojen sisällä ja osaaminen vastaa työkuva. (Rauramo 2012, 27-54.) Tarkkosen (2012, 13-22) mukaan työhyvinvointi voidaan määritellä yksilötasolla ilmenevänä kokemuksena tai lopputulemana, jonka tila vaihtelee tilanteesta ja yksilöstä riippuen. Yksilöpsykologisella lopputulemalla tarkoitetaan sitä, että ihminen tuntee saavansa työstä voimia positiivisten tuntemusten, kuten hallinnan, arvostuksen, terveyden tai turvallisuuden kokemisesta.

Toiminnan tasolla työhyvinvointi vaatii henkilöstön työturvallisuudesta, työkyvystä, työssä jaksamisesta sekä henkisestä hyvinvoinnista huolehtimista. Käytännössä työhyvinvointi on sitä, että henkilö kokee työnsä mielekkäänä, merkityksellisenä sekä turvallisena. Tämä on mahdollista saavuttaa muun muassa huolehtimalla työpaikan pelisäännöistä, tasa-arvoisesta kohtelusta, työn järjestelyistä sekä työn kohteen ja tavoitteiden selkeydestä. Työhyvinvointia ylläpitävän ja kehittävän toiminnan keskeisinä eettisinä arvoina voidaan pitää oikeudenmukaisuutta, kohtuutta, vastuullisuutta ja huolenpitoa, yhteistyötä, tasa-arvoisuutta sekä osaamista. (Tarkkonen 2012, 23-29.)

Helsilä (2002, 98-99) ja Vaahtio (2011, 165-167) peräänkuuluttavat yksilön merkitystä työhyvinvoinnin saavuttamisessa. Vaahtion mukaan työntekijä vie mukanaan työyhteisöön, joko hyvinvointia tai pahoinvointia siitä riippuen, millaisia yksilön työn ulkopuoliset tekijät ovat. Ulkopuolisia tekijöitä voivat olla perhe, talous ja elämäntavat. Yksilö voi lisätä itse työhyvinvointia huolehtimalla henkisistä voimavaroista, liikkumalla säännöllisesti, tuntemalla ja hyväksymällä omat heikkoudet ja vahvuudet, hallitsemalla ajankäyttöä sekä arvostamalla ihmisten erilaisuutta.

Yksilön työhyvinvointia lisää työn itsenäisyys, työssä onnistumiset sekä työstä saatava riittävä ja myönteinen palaute. Eräs työhyvinvoinnin näkökulmista on se, että yksilö kokee tekemästään työstä mielihyvää ilman suuria ponnisteluja tai virittäytyneisyyttä. (Työterveyslaitos 2012b.) Ryhmätasolla työhyvinvointia lisää tehokas tiedonkulku sekä avoin vuorovaikutus. Tällöin ongelmat uskalletaan ottaa keskusteluun ja yhteistyö helpottuu. Työssä työhyvinvointi perustuu yhteistyöhön sekä työntekijöiden, esimiesten ja johdon, että henkilöstötoimen kesken. Työhyvinvointi edistää jaksamista työelämässä ja parantaa tuloksentekeä. On siis myös

työnantajan etu, että työntekijät voivat hyvin työssään ja sen ulkopuolella. (Työterveyslaitos 2012a.)

3.1 Työhyvinvointiin liittyvä lainsäädäntö

Työhyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu kaikille työyhteisön jäsenille, mutta esimiehen rooli korostuu useassa tilanteessa. Mitä tulee turvallisuudesta ja terveellisyydestä huolehtimiseen, työnantajaa velvoittavat yhteiskunnalliset työhyvinvointiin liittyvät normit sekä työturvallisuuslait. (Luukkala 2011, 214; Tarkkonen 2012, 29.)

Työsopimuslaki (Työsopimuslaki 2001) velvoittaa työnantajaa edistämään suhteitaan työntekijöihin sekä henkilöstön välisiä keskinäisiä suhteita. Lain mukaan työnantajan on kohdeltava jokaista työntekijää tasapuolisesti, jollei eriarvoiseen kohteluun ole hyväksyttäviä perusteita. Työturvallisuuslaki velvoittaa sekä työnantajaa että työntekijöitä. Työntekijöiden on vältettävä toisten epäasiallista kohtelua ja häirintää työpaikalla. Mikäli työnantaja on saanut tiedon terveydellistä haittaa aiheuttavasta tapahtumasta tai kohtelusta, velvoittaa laki häntä puuttumaan välittömästi tilanteeseen. Lakien noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset. (Lundell 2008, 185-186.)

Työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työhön paluuta on helpotettu määräaikaaisella lailla. Vuonna 2010 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi yli 5 000 16-64-vuotiaasta henkilöä mielialahäiriöiden tai stressiin liittyvien, neuroottisten häiriöiden vuoksi. Lain mukaan työkyvyttömyyseläkkeellä olevalla on oikeus ansaita ainakin 600 euroa kuukaudessa eläkkeensä rinnalla tai jättää eläkelepäämään työssäolokauden ajaksi, minimissään kolmeksi kuukaudeksi ja maksimissaan kahdeksi vuodeksi. Määräaikainen laki on voimassa vuoden 2010 alusta vuoden 2013 loppuun. (Tilasto suomen eläkkeensaajista 2010, 110-119.)

3.2 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen hyvinvointi on yksi niistä tekijöistä, johon ihminen pystyy vaikuttamaan omalla toiminnallaan. Esimerkiksi liikunnalla ja riittävällä levolla ihminen kykenee vaikuttamaan työ- ja toimintakykyyn sekä fyysiseen, henkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn. Fyysiseen työhyvinvointiin liittyvät työympäristössä työasennot, fyysisen voiman käyttö, työssä käytettävät liikkeet ja muu liikkuminen, lämpötilaolosuhteet, valaistus tai melu. Työn kuormittavuutta voidaan vähentää huolehtimalla työpisteistä sekä käytettävien kalusteiden kunnosta ja ergonomiasta, työasuista ja -välineistä sekä säännöllisistä tauoista. (Rauramo 2012, 47-52.)

Vapaa-ajalla hyvinvointia ylläpitää liikunta, terveellinen ravinto sekä riittävä lepo ja palautuminen. Suositusten mukaan liikuntaa tulee harrastaa kahdesta viiteen kertaan viikossa. Li-

kunnalla on merkittävä vaikutus työkykyyn ja työssä jaksamiseen, sillä sen on todettu antavan lisävoimavaroja jopa 20 vuoden verran. Säännöllinen terveellisen ravinnon nauttiminen pitää yllä hyvinvointia, vireyttä sekä työtehoa ja se auttaa painonhallinnassa. Useimmissa kansansairaustapauksissa ylipaino on merkittävä osatekijä. Työnantaja voi tukea painonhallintaa esimerkiksi muodostamalla halukkaista työntekijöistä painonhallintaryhmiä, jotka tukevat toinen toistaan terveellisissä elämäntavoissa. (Rauramo 2012, 27-34.)

Riittävällä unella ja palautumisella yksilö jaksaa paremmin työelämässä ja kykenee paremmin ajattelutyöhön. Unettomuus johtaa usein työ- ja toimintakyvyn heikkenemiseen. Unihäiriöt ovat usein työperäisiä ja ne voivat johtua esimerkiksi poikkeavista työajoista, kuten kolmivuorotyöstä, joka asettaa työterveyshuollolle erityistarpeita. Unettomuuden on todettu muodostavan kaksinkertaisen riskin työtapaturmille ja se lisää yksilön muistihäiriöitä, ärtyneisyyttä, keskittymisvaikeuksia sekä virheiden määrää tehdyissä töissä. (Rauramo 2012, 27-34.)

3.3 Henkinen työhyvinvointi

Henkinen työhyvinvointi koostuu psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Henkiseen työhyvinvointiin vaikuttaa muun muassa työn johtaminen ja organisointi, työyhteisölliset tekijät sekä yksilölliset tekijät. Työn johtaminen ja organisointi määrittää työn tavoitteet ja toimintatavat, työmäärän ja aikataulutuksen sekä sen, kuinka asioita ja toimintaa yleisesti hoidetaan yrityksessä. Henkisen hyvinvoinnin kannalta on erityisen tärkeää, että työtehtävät ovat oikein mitoitettu työntekijän osaamisen kanssa, siten että kuormittavuus ei aiheuta stressiä ja jatkuvaa liiallista kiireentuntua. (Rauramo 2012, 54-55.)

Yksilöllisillä tekijöillä on suuri vaikutus henkiseen hyvinvointiin. Vaikuttaviin tekijöihin on mahdollisuus vaikuttaa ja puuttua itse, mutta esimerkiksi oman jaksamisen rajallisuus voi olla vaikeaa myöntää, ja avun hakemisen kynnys voi olla joskus todella korkea. Yksilötason työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa muun muassa ajankäytön suunnittelulla, osaamisen ylläpitämisellä ja lisäämisellä, myönteisellä ajattelulla, rajojen asettamisella, terveellisillä elämäntavoilla sekä tehtävien ja asioiden priorisoinnilla. Työyhteisö voi lisätä työhyvinvointia toimivalta viestinnällä, avoimella vuorovaikutuksella sekä yhteistyötä kehittämällä. On tärkeää arvostaa jokaista työntekijää yksilönä, jolla on oma rooli työyhteisössä. Kun jokainen työntekijä kantaa vastuun omasta työstään ja tukee omalla toiminnallaan muiden työskentelyä, voi koko työyhteisö paremmin. (Rauramo 2012, 54-67.)

Ajankäytön suunnittelu sekä tehtävien ja asioiden priorisointi vähentävät kiireentuntua, jäsentävät päivärytmiä sekä ehkäisevät stressin syntymistä. Tarvittavalla osaamisella voidaan lisätä hallinnan ja onnistumisen tunteita. Myönteinen ajattelu motivoi työntekoa, edistää jaksamista sekä lisää onnellisuuden tunnetta. Ihmiselle riittää onnellisuuteen se, että elämän

perusedellytykset täyttyvät. Positiivisten tunteiden kokeminen on yksi työssä jaksamisen edellytys. Onnellisuus koostuu pääosin sisäisistä ominaisuuksista, ulkoisilla tekijöillä eli rahalla, rakkaudella, terveydellä ja kauneudella, on vaikutusta vain kymmenyksen verran. Yksilön on kyettävä vetämään rajoja työnteolle oman jaksamisensa ja voimavarojen mukaan. (Luukkala, 2011, 89; Rauramo 2012, 67.)

Esimiehen tehtävänä on huolehtia työhyvinvoinnista ja tuloksenteosta sekä pyrkiä ennaltaehkäisemään työyhteisöllisiä ongelmia ja ristiriitoja, mutta vastuu näistä jakautuu koko työyhteisölle. Johtajuus rakentuu useasta vaativasta osa-alueesta, joita ovat: suunnan näyttäminen, tehtävien jakaminen, resursseista huolehtiminen sekä tiedon ja palautteen antaminen eli asioiden ja ihmisten johtamisesta. Näiden onnistumiseksi esimieheltä vaaditaan kykyä tarttua ongelmiin ja ottaa henkilöstö mukaan ongelmien ratkomiseen sekä muutostilanteiden suunnitteluun ja toteutukseen. (Luukkala 2011, 264-265; Rauramo 2012, 63.)

Tilastojen mukaan Suomessa jää vuosittain noin 4 000 henkilöä työkyvyttömyyseläkkeelle uupumuksen tai depression seurauksena (Luukkala 2011, 9). Kolmannes työkyvyttömyyseläkkeistä myönnetään mielenterveydellisten häiriöiden vuoksi, joista yleisin on masennus. Vuonna 2010 mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä kärsiviä työkyvyttömyyseläkkeellä olevia henkilöitä oli yli 116 000 (Tilasto suomen eläkkeensaajista 2010, 83.) On tutkittu, että joka viides suomalainen sairastaa masennuksen jossain elämänvaiheessa. Masennuksen taustalla voi olla esimerkiksi perimä ja persoonallisuus tai yksilön kielteiset elämäntapahtumat ja kokemukset niin yksityiselämässä kuin työssä. Liiallinen työkuorma altistaa stressiin ja työuupumukseen, joilla voi olla kauaskantoiset seuraukset. Terveelliset elämäntavat tukevat niin henkistä, kuin fyysistä työhyvinvointia. Liikunta, terveellinen ruokavalio sekä lepo lisäävät jaksamista ja pitävät ajatuksen kirkkaana läpi päivän. (Rauramo 2012, 64-67.)

3.4 Työhyvinvoinnin mittaaminen

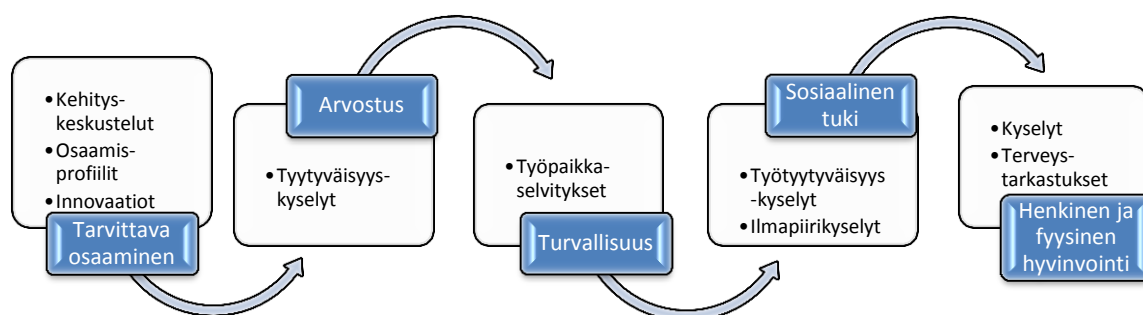
Työhyvinvoinnin mittaamisella on pitkät perinteet. Jo 1920-luvulla on joissain organisaatioissa suoritettu työyhytyvyyskyselyjä, joista 1940-luvulla alettiin käyttää nimitystä asennekysely. Työtyytyväisyyttä on tutkittu 1960-luvulta lähtien. Se piti sisällään työn sisällön lisäksi työpäivän ilmaston mittaamisen, jota myöhemmin alettiin kutsua ilmapiirikartoitukseksi. (Suutari-
nen & Vesterinen 2010, 46-47.)

Työhyvinvoinnin mittareita kehitettäessä on varmistettava, että niistä todella on hyötyä yrityksen toiminnalle. Ennen varsinaista mittausta selvitetään miten saatavia tuloksia hyödynnetään ja käytetään. Mittarit on syytä hyväksyttää sekä käyttäjillä että mitattavilla ennen käyttöönottoa. On syytä muistaa, että mittareiden käyttö vaatii kannustusta ja niitä on kehitettävä.

vä sitä mukaan kun työ muuttuu. Parhaimmillaan työhyvinvoinnin mittaamisella taataan yrityksen kilpailukyky. (Liukkonen 2006, 255-256.)

Työhyvinvointia tulee mitata käyttämällä pääsääntöisesti ennakoivia mittareita, jotta mahdollisiin negatiivisiin sekä positiivisiin kohtiin kyetään puuttumaan hyvissä ajoin. Ennakoivia mittareita ovat esimerkiksi kehityskeskustelut, koulutusseuranta ja vaarailmoitukset. Ennakoivien mittareiden lisäksi tietoa saadaan reagoivista mittareista, joiden avulla pystytään tutkimaan syitä jo tapahtuneisiin asioihin. Tällaisia mittareita ovat muun muassa osaamiskartoitukset, käytetyt liikuntaedut ja hyvinvointikyselyt. (Suonsivu 2011, 98-100.) Työhyvinvointia mitataan usein taloudellisesta näkökulmasta sen helppouden takia. On toki vaivattomampaa seurata sairauspoissaoloja ja eläkemenoja kuin mitata laadun ja tuottavuuden paranemista, innovaatioiden synnystä puhumattakaan. Työhyvinvointia on kuitenkin syytä mitata myös näitä lisäävänä tekijänä. (Kehusmaa 2011, 82.)

Kuvio 5 käsittelee työhyvinvoinnin osa-alueiden mittaamiseen käytettyjä metodeja. Kuvio on rakennettu samoin teemoin kuin aiemmin esitetty kuvio 4: Työhyvinvoinnin koostuminen.



Kuvio 5: Työhyvinvoinnin osa-alueiden mittaaminen (Rauramo 2008, 27)

Työntekijän tarvittavaa osaamista voidaan mitata kehityskeskusteluilla, osaamisprofiileilla, innovaatioilla sekä tieteellisin että taiteellisin tuotoksin. Suurin osa oppimisesta tapahtuu käytännön työssä. Sen voi kuitenkin jakaa kolmeen kategoriaan: oppimiseen työn kautta, työnantajan järjestämään koulutukseen ja oman osaamisen vapaaehtoiseen kehittämiseen. On tärkeää, että osaamista jaetaan työyhteisön kesken. Erilaisin osaamiskartoituksin saadaan ajantasaista tietoa henkilöstön osaamisesta ja mahdollisista kehittämiskohteista. Innovatiivisuus on yksi suomalaisten yritysten merkittävimmistä kilpailueduista. (Rauramo 2008, 162-177.)

Sosiaalisen tuen ja arvostuksen kokemuksia voidaan kartoittaa työtyytyväisyys- ja työilmapiirikyselyin. Kyselyt on usein hankala toteuttaa, sillä ne koetaan kuormittaviksi ja raskaiksi varsinkin silloin, kun niiden tuoma hyöty jää vähäiseksi. Hyvä kysely, jolla voidaan mitata sosiaa-

lisen tuen ja arvostuksen kokemista sisältää oleelliset seikat työn ja ilmapiirin kehittämisen kannalta ja sen perusteella valitaan tärkeimmät kehityskohteet, jotka toteutetaan käytännössä. (Rauramo 2008, 122-125.)

Henkistä ja fyysistä työhyvinvointia voidaan mitata kyselyillä ja terveystarkastuksilla. Mittaamisessa on ehdottoman tärkeää muistaa, että jokainen yksilö kokee henkisen ja fyysisen kuormittavuuden eri tavoin. Henkistä hyvinvointia mitataan ulkopuolelta seuraamalla yksilön jaksamista ja käymällä tarvittaessa luottamuksellisia keskusteluja asianomaisen kanssa. Tärkein henkisen hyvinvoinnin seuraaja on kuitenkin yksilö itse. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että yksilö kykenee tasapainottamaan työn ja vapaa-ajan. Fyysistä hyvinvointia mitataan ja kehitetään arvioimalla työkuormitusta ja tekemällä työntekijöille kuntokartoituksia. Työkuormituksessa arvioidaan muun muassa työasentoja, lämpöolosuhteita ja tauotusta. (Rauramo 2008, 39-45.)

4 Metodologia

4.1 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyön tutkimusosiossa on käytetty kahta eri tutkimusmenetelmää, kvalitatiivista ja kvantitatiivista. Laadullisella tutkimuksella haluttiin selvittää esimiehiltä tällä hetkellä tarjolla olevia palveluita sekä niiden käyttöä ja vaikutusta henkilöstön työhyvinvointiin. Tämän jälkeen suoritettiin määrällinen kyselytutkimus, jossa selvitettiin henkilöstön näkemyksiä henkilöstöpalveluista ja niiden vaikutusta työhyvinvointiin.

Tutkimuksessa haluttiin käyttää kahta eri tutkimusmenetelmää siitä syystä, että tutkittavasta aineistosta saadaan luotettavampi ja tekijöiden oli mahdollista selvittää, tietävätkö henkilöstön jäsenet palveluiden tarjonnasta. Pelkän teorian avulla tämä ei olisi ollut mahdollista. Kahden tutkimusmenetelmän käyttö antoi mahdollisuuden laajaan analyysiin ja vertailuun esimiesten ja henkilöstön mielipiteiden välillä.

4.2 Teemahaastattelu

Opinnäytetyössä on käytetty teemahaastattelua esitutkimusaineiston keräämiseen. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, joka on kuitenkin lähempänä strukturoimatonta kuin strukturoitua haastattelua. Siinä kysymysmuotoja ei ole tarkoin määritelty, vaan tarkoituksena on ohjata keskustelua auttavien kysymyksen valitun aihealueen ympärillä. Kysymysjärjestystä ei ole sidottu mihinkään tiettyyn vaiheeseen, vaan niitä esitetään tarvittaessa luontevalta tuntuvassa järjestyksessä. (Hirsjärvi & Hurme 2006, 47-48.)

Teemahaastattelu sopii erinomaisesti sellaisiin tilanteisiin, joissa pyritään saamaan selville intiimejä tai arkoja asioita haastateltavilta. Sen avulla voidaan myös tutkia ja selvittää ihmisten arvoja, ihanteita sekä perusteluja. Teemahaastattelua varten kannattaa valmistella etukäteen teemalista, joka on jokaisen haastatteluun osallistuvan nähtävissä. Tämä helpottaa haastattelun kulkua ja varmistaa, että keskustelu pysyy halutussa aiheessa ja kaikki kohdat tulee käydyiksi läpi. (Metsämuuronen 2008, 41; Robson 2001, 137.) Teemalistan voi koota esimerkiksi käyttämällä 8x8-mallia. Malliin kootaan aluksi keskeiset käsitteet, joiden ympärille haastatteli muodostaa teemaa tukevia käsitteitä tai kysymyksiä. Mallia voi käyttää halutessaan laajemmassa mittakaavassa, mutta perusidea säilyy samana. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 147-149.)

Teemahaastattelua ei ole sidottu kvalitatiiviseen eikä kvantitatiiviseen tutkimukseen. Haastattelukertojen määrää, eikä tutkitun aineiston syvyyttä ole rajattu. Teemahaastattelussa tutkijan näkökulma on vähäinen ja haastateltavien omat tulkinat korostuvat. Tämä haastattelumuoto huomioi merkitysten muodostuvan vuorovaikutuksesta. (Hirsjärvi & Hurme 2006, 48.) Haastattelut kannattaa aina taltioida jollain tavalla, jotta niihin voi myöhemmin palata uudelleen. Nauhoitus ja videointi ovat esimerkkejä keinoista, joita voi käyttää haastattelun tukena. On kuitenkin tärkeää muistaa, että haastateltavalta on kysyttävä aina lupa nauhoitukseen ennen haastattelun aloittamista. (Ojasalo ym. 2009, 96.)

Teemahaastattelut ja avoimet haastattelut voidaan purkaa kahdella tavalla. Tutkija voi tehdä päätelmiä, koodata teemoja suoraan tallenteista, tehdä joko sanasanaisten puhtaaksikirjoituksen eli litteroinnin haastattelusta tai kirjoittaa valikoiden esimerkiksi vain haastateltavan puheen. (Hirsjärvi & Hurme 2006, 138; Ojasalo ym. 2009, 99.) Haastattelu tulee purkamisen jälkeen analysoida ja tieto tulee koota havainnollisesti, esimerkiksi taulukoiden muotoon, jonka jälkeen tuloksia käsitellään laajemmin. Mikäli purkuprosessi on tehty esimerkiksi teemoittain, on hyvä tarkastella millaisia ilmiöitä haastattelusta nousee esiin, sillä ilman analyysia tuloksista saattaa tulla kovin pintapuolisia. Analyyseistä selviää onko haastatteluja tehty tarpeeksi vai onko lisäaineistolle tarvetta. Lisäksi erilaisten säännönmukaisuuksien ja poikkeamien huomioiminen on tärkeä osa analyysissa. (Ojasalo ym. 2009, 99-100.)

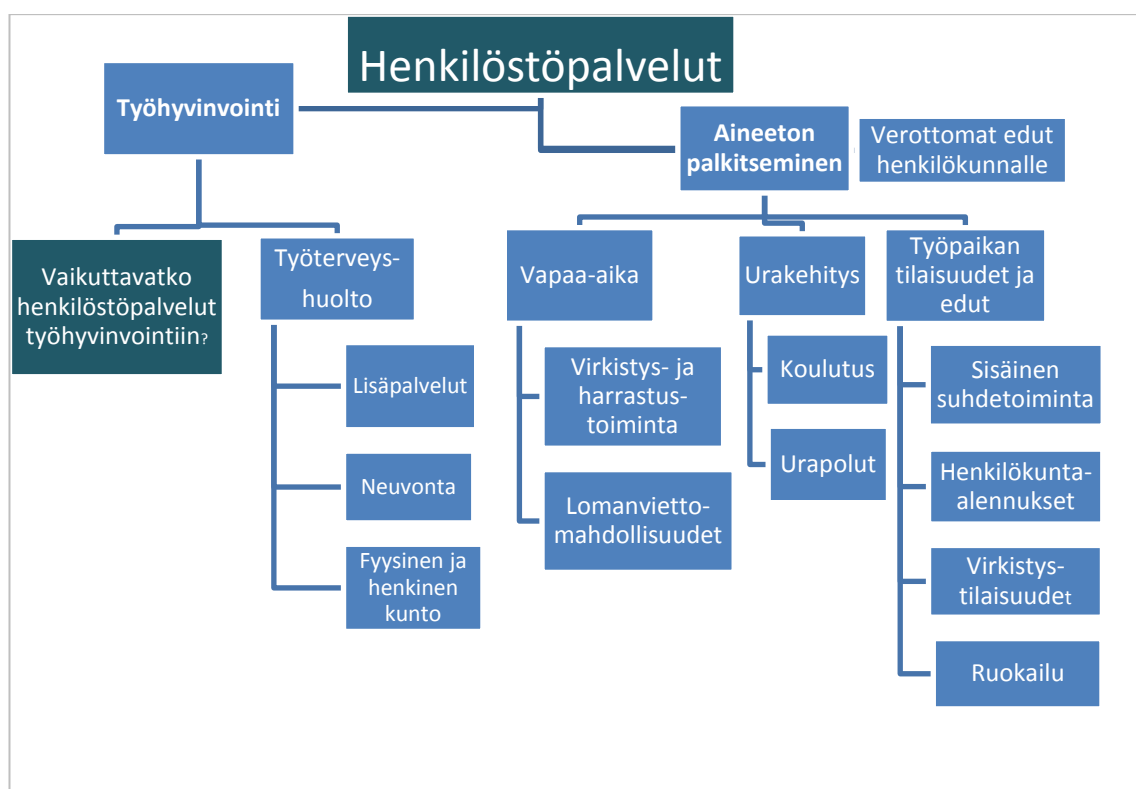
Haastattelemalla suoritettun aineistonkeruun etuna on

- korkea vastausprosentti, kasvotusten tehtynä jopa 90-100
 - melko nopea vastausten saanti
 - avointen kysymysten esittämisen helppous
 - saatujen vastausten tarkkuus
 - pieni väärinkäsitysten mahdollisuus
 - mahdollisuus tehdä lisähavaintoja
- (Heikkilä 2010, 20).

Haastatteleamalla suoritettuna aineistonkeruun haittapuolena on

- haastattelijoiden suuri tarve
 - haastattelijan vaikutus vastaajaan
 - mahdollisuus vastausten kirjausvirheisiin
 - arkaluontoisten asioiden selvittämisen vaikeus
 - mahdollisuus tietää vastaajan henkilöllisyys
- (Heikkilä 2010, 68).

Haastattelusta saatavaan materiaaliin vaikuttaa moni tekijä, kuten haastattelu-aika ja -paikka. Toisten ihmisten läsnäolo voi saada haastateltavan antamaan sellaisia vastauksia, joita odottaa haastattelijan tai toisten ihmisten häneltä odottavan. Vastaukset saattavat olla harkitsemattomia, mikäli haastateltavalla on kiire, hän on sairas tai väsynyt tai ympärillä on liikaa hälinää. Paras tulos saavutetaan, kun haastatteluilmapiiri on mahdollisimman neutraali ja haastateltava kokee itsensä tasavertaisena haastattelijan kanssa. (Heikkilä 2010, 68-69.)



Kuvio 6: Henkilöstöpalveluiden kartoitus, teemahaastattelun pohja

Opinnäytetyössä käytetyn teemahaastattelun teemapohjan rakentamisessa on käytetty apuna kuviota 6. Taulukossa on jäsenneily haastattelussa esiin otettavat teemat. Teemahaastattelun pohjaksi on tehty erillinen ruudukko 8 x 8-mallia mukaillen (Liite 1), jonka ympärille on ra-

kennettu tukikysymyksiä (Liite 2). Kuviossa 6 esitellään opinnäytetyön pääaihealueet, joita on aiemmin teoriaosuudessa käsitelty.

4.3 Kyselytutkimus

Opinnäytetyön kvantitatiivinen tutkimus on toteutettu kyselytutkimuksella. Kyselyä käytetään paljon yhteiskuntatieteellisen tutkimusaineiston keräämiseen. Se on tehokas ja nopea tapa kerätä laaja tutkimusaineisto monenlaisista ilmiöistä ja aiheista. Kyselystä saatava aineisto käsitellään tyypillisesti numeraalisin analyysein, joista saadaan määrällistä, tilastollisesti käsiteltävää tietoa. Kyselytutkimuksen ehdoton edellytys on, että tutkitusta aiheesta löytyy tarpeeksi taustatietoutta. Mikäli tarvittavaa taustatietoa ei löydy riittävästi, on lähes mahdotonta muodostaa yksiselitteisiä kysymyksiä ja luotettavia vastausvaihtoehtoja. Tällaisessa tilanteessa laadullinen tutkimus on määrällistä parempi vaihtoehto. (Ojasalo ym. 2009, 108-109.)

Kyselyn haittapuolena on, että vastausvaihtoehdot voivat olla yhteen sopimattomia vastaajan ajatusten kanssa. Vastaajalla ei myöskään välttämättä ole ennakkotietämystä tutkitusta aiheesta tai ilmiöstä, joka voi hankaloittaa luotettavan aineiston saamista. Näiden lisäksi haastattelija ei voi tietää etukäteen millainen asenne vastaajalla on tutkittua aihetta tai ilmiötä kohtaan. Usein kyselyllä saatava tieto on verrattain pinnallista. (Ojasalo ym. 2009, 108-109.)

4.3.1 Kyselylomake

Kyselylomaketta ei voi laatia ennen kuin tutkittava ilmiö tai aihe taustatietoineen ja tutkimuksineen sekä tutkimuksen tavoite ovat tekijälle täysin selvät. Lomakkeeseen ei tule laittaa ainuttakaan kysymystä, jota ei tarvita työn tavoitteiden saavuttamiseen. Sen täytyy olla ulkoasultaan selkeä ja tarpeeksi lyhyt. Lomakkeeseen vastaamiseen saa mennä enintään keskimäärin 15 - 20 minuuttia, muuten vastaushalukkuus heikentyy. (Heikkilä 2010, 48-51.)

Kyselylomakkeen laatiminen aloitetaan määrittämällä, mitä tietoa halutaan kerätä ja miten. Kun tiedonkeruumenetelmä on valittu, päätetään vastausten jaotteluun käytettävät taustatekijät, jonka jälkeen voidaan aloittaa yksittäisten kysymysten laatiminen. Ensin on määriteltävä strukturoimisaste eli käytetäänkö lomakkeessa avoimia vai suljettuja kysymyksiä. Kysely voi sisältää molempia. Avoimet kysymykset on helpompi laatia, mutta vaativampaa käsitellä. Ne houkuttelevat usein vastaamatta jättämiseen, mutta toisaalta niiden avulla voidaan saada sellaista tietoa, jota ei muuten osattaisi löytää. Suljetuissa kysymyksissä vastausvaihtoehtojen on käsiteltävä kaikki mahdollisuudet, ja niiden on oltava toisensa poissulkevia. Suljettuihin monivalintakysymyksiin vastaaminen on nopeaa ja niitä on helppo käsitellä tilastollisesti. Haittapuolena on se, että niihin on helppo vastata harkitsematta, jokin vastausvaihtoehto voi

puuttua tai vaihtoehdot johdattelevat vastaajaa. (Heikkilä 2010, 48-57; Holopainen & Pulkkinen 2004, 39-40; Ojasalo ym. 2009, 115-118.)

Hyvä kysymyspatteristo on sellainen, jossa

- kysytään vain yhtä asiaa kerrallaan
- jokainen kysymys on tarpeellinen ja hyödyllinen
- kysymykset ovat esitetty kohteliaasti
- kysymykset eivät ole johdattelevia
- kysymykset ovat selkeitä, lyhyitä ja yksiselitteisiä
- kysymyksiä ei ole liikaa
- ei ole sivistyssanoja, slangia tai erikoissanastoa
- kysymykset etenevät loogisesti
- annetut vastaukset mahdollistavat tulosten saamisen

(Heikkilä 2010, 48-57; Holopainen & Pulkkinen 2004, 39-40; Ojasalo ym. 2009, 115-118).

Kysymyslomake on ehdottoman tärkeää testata, jotta mahdolliset epäkohdat voidaan korjata ennen varsinaista tiedonkeruuta (Holopainen & Pulkkinen 2004, 39-40).

4.3.2 Aineiston kerääminen

Kyselytutkimuksen voi suorittaa puhelimitse, haastattelemalla, informoidulla kyselyllä sekä kirje- tai Internet-kyselyllä. Haastattelemalla ja puhelimitse tehdyssä tiedonkeruussa haastatteli on suorassa yhteydessä vastaajaan, jolloin tiedon saantiin vaikuttaa oleellisesti se, kykeneekö haastatteli voittamaan haastateltavan luottamuksen puolelleen ja saako hän motiivitua henkilön vastaamaan kyselyyn. Suorassa vuorovaikutuksessa tehtävissä kyselyissä on hyvä kertoa haastattelun viemä aika ja tuoda jollain tavalla esiin haastatteluun osallistumisen vapaaehtoisuus. (Heikkilä 2010, 67-69.)

Kirjekyselyssä ja informoidussa kyselyssä tutkija ja vastaaja eivät ole vuorovaikutuksessa toistensa kanssa, vaan viestintä tapahtuu välikäden, usein postin kautta. Kyselyn mukaan laitetään tutkimusta taustoittava saate, josta ilmenee vastaajan merkitys tutkimukselle ja mahdollinen palkitseminen vastaamisesta. Informoidun kyselyn etuna on se, että lomakkeet sekä viedään, että haetaan henkilökohtaisesti, jolloin vastausprosentti on usein kirjekyselyjä suurempi. Sopiva vastausaika tällaisiin kyselyihin on yleisesti 7-10 päivää. (Heikkilä 2010, 66-67.)

Kirjekyselyt ja informoidut kyselyt ovat huomattavasti haastattelua edullisempia vaihtoehtoja, sillä haastattelihoita ei tarvita lainkaan. Tällöin vältetään myös haastattelijan mahdollisilta vaikutuksilta tutkimustulokseen. Kirjekyselyt ovat hyvä tapa kerätä arkaluontoista materi-

aalia, sillä vastaaja pysyy anonyyminä. Haittapuolina ovat tiedonkeruun hitaus, väärinkäsitysten suuri mahdollisuus sekä usein alhaiseksi jäävä vastausprosentti. (Heikkilä 2010, 20.)

4.3.3 Otos ja näyte

Otos on ennalta määritellyn kokoinen, otannalla valikoitunut joukko, jota tutkimalla pyritään tekemään jonkinasteisia yleistyksiä isommasta kokonaisuudesta. Otosta käytetään silloin, kun perusjoukko on määrältään liian suuri kokonaisuudessaan tutkittavaksi. Perusjoukko muodostuu kaikista havaintoyksiköistä eli esimerkiksi asiakastytyväisyysmittauksessa kaikista asiakkaiksi lukeutuvista henkilöistä. Otannalla perusjoukosta valitaan tietty määrä osallistumaan tutkimukseen, jonka pohjalta voidaan tehdä tilastollisia yleistyksiä. Näyte poikkeaa otoksesta siten, että havaintoyksiköiden valinta on harkinnanvaraista, eikä siitä voida tehdä koko perusjoukkoa koskevia yleistyksiä. (Ojasalo ym. 2009, 109-110.)

Otantamenetelmiä on monenlaisia, mutta oleellista on, että ne käyttävät satunnaisuutta hyväkseen. Kun jokaisella perusjoukon havaintoyksiköllä on samansuuruinen todennäköisyys valikoitua otokseen, puhutaan yksinkertaisesta satunnaisotoksesta. Se on tilastollisesti vahvin ja tavoitelluin otantamenetelmä. Ositetulla otannalla varmistetaan, että otoksessa on tarpeeksi edustajia jokaisesta erilaisesta havaintoyksiköstä, jotta yleistyksiä voidaan tehdä. Kun ensin tehdään otanta eri havaintoyksiköistä, joiden pohjalta varsinainen otos valikoituu erillisellä otannalla, käytetään ilmaisua ryväotanta. Menetelmää käytetään usein suurissa haastattelututkimuksissa, tai mikäli tutkijalla ei ole kattavaa listaa havaintoyksiköistä. Otoksen koon valintaan vaikuttaa tutkijan hyväksymä virhemarginaali. Virhemarginaalin suuruus vaikuttaa tutkimustulosten yleistettävyyteen ja luotettavuuteen. (Ojasalo ym. 2009, 111-115.)

5 Tutkimus

5.1 Yritysesittelyt

Opinnäytetyön yhteistyökumppaneiksi on valittu paikallisia Länsi-Uudellamaalla sijaitsevia toimijoita. Yksi yhteistyökumppaneista on kaupan alan yritys, toinen yhteistyökumppani on teollisuusalan yritys ja kolmas yhteistyökumppani on terveydenhuollon alan toimija. Opinnäytetyöhön valittiin kolme toimialaa, jotta pystytään vertailemaan eri alojen palveluja ja saamaan monipuolinen näkökulma eri alojen tarjonnasta ja niiden vaikutuksesta työhyvinvointiin. Jokaisesta toimipaikasta on tehty esitutkimuksena esimiehelle tai johtajalle teemahaastattelu, jonka pohjalta muodostui henkilöstölle lähetettävä kyselylomake. Kohdeyritykset on valittu hyvin erilaisilta toimialoilta, jotta tarkastelusta saadaan mahdollisimman monipuolinen. Yhteistyökumppaneista muutama halusi pysyä nimettöminä, joten kaikista yhteistyökumppaneista käytetään nimityksiä kaupan ala, teollisuuden ala tai terveydenhuollon ala.

Kaupan alan yritys kuuluu suureen kauppaketjuun, joka toimii sekä Suomessa, että ulkomail-
la. Yrityksen ketjussa työskentelee kaiken kaikkiaan noin 1600 henkilöä, mutta Länsi-
Uudellamaalla sijaitsevassa toimipisteessä henkilöstö koostuu noin 25 henkilöstä, henkilöstö-
määrä vaihtelee esimerkiksi kausityöntekijöiden vuoksi. Teollisuusalan yrityksellä on omaa
toimintaa sekä Suomessa, että Baltiassa. Henkilöstön määrä on noin 150 Länsi-Uudellamaalla
sijaitsevassa toimipisteessä. Terveystieteiden yrityksestä tutkimukseen osallistui eräs henki-
löstöosasto, joka kattoi noin 50 henkilöä. Yritys toimii sekä Helsingin alueella, että Uudella-
maalla. Tutkimuksen kohderyhmä oli Länsi-Uudellamaalla sijaitsevasta toimipisteestä.

5.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Opinnäytetyön tutkimusosa on toteutettu kahdessa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa on
kartoitettu henkilöstöpalveluiden nykytilaa haastattelemalla johtaja-/esimiesasemassa toimi-
vaa henkilöä kultakin toimialalta. Haastattelut on toteutettu kunkin toimialan omissa tiloissa
kasvotusten haastateltavan kanssa. Haastatteluiden ajankohdat ja tapaamispaikat on etukä-
teen sovittu haastateltavan kanssa. Haastatteluista saadun laadullisen aineiston pohjalta on
rakennettu henkilöstölle kyselylomake. Esimiesten ja johtajien haastattelut on suoritettu jou-
lukuussa 2012 ja tammikuussa 2013 yksilöteemahaastatteluina. Haastatteluiden teemapohja
rakennettiin teorian perusteella, mutta tilaa jätettiin myös tilanteessa esiin tuleville kysy-
myksille.

Teollisuuden alalla haastateltavana oli yksi henkilö, joka tunsi käsiteltävän aihealueen. Hän
toimi alusta loppuun saakka myös yhteyshenkilönä opinnäytetyön tutkimuksessa. Teollisuus-
alalla haastattelun ajankohta ja jatkoa käsittelevät yksityiskohdat sovittiin sähköpostitse.
Terveystieteiden alalla alustava kontakti otettiin yrityksen henkilöstöasiantuntijaan, jonka
jälkeen hän järjesti kanssamme tapaamisen. Tapaamisessa sovittiin tarkemmin yksityiskohdis-
ta, kohderyhmästä ja haastateltavista henkilöistä. Haastatteluun valikoitui erään henkilöstö-
osaston osastonhoitaja ja hänen kaksi esimiesasemassa olevaa alaistaan. Kaupan alalla yh-
teyshenkilöihin otettiin yhteyttä kasvotusten, puhelimitse ja sähköpostitse ennen varsinaista
haastattelua. Yhteyshenkilöinä toimi päällikköasemassa oleva henkilö ja hänen alaisensa, jot-
ka kummatkin osallistuivat haastatteluun.

Haastatteluiden teemapohja, joka on ollut jokaisessa haastattelussa kaikkien osapuolten näh-
tävillä, löytyy liitteistä (Liite 1). Teemapohjan tyyli on otettu Ojasalo ym. (2009, 147-149)
teoksesta, jossa on esitelty 8 x 8-haastattelumalli. Haastattelijoilta oli käytössään laajennettu
versio 8 x 8-teemapohjasta (Liite 2) johon oli koottu aiheita tukevia kysymyksiä ja ajatuksia.
Haastattelumalliksi valikoitui 8 x 8-malli siitä syystä, että aihealueesta oli helppo koota tee-
moja, joiden ympärille haastattelu rakennettiin. Valinta tehtiin myös sillä perusteella, että

haastattelusta haluttiin mahdollisimman vapaamuotoinen tilaisuus. Teemapohja toimi haastatteluissa tukielementtinä ja varmistuskeinona, että aiheessa pysytään ja kaikki oleellinen tulee käytyä läpi. Jokaisella toimialalla haastatteluiden alustavaksi kestoajaksi sovittiin noin tunti, joka myös toteutui käytännössä. Haastattelut nauhoitettiin, jotta haastattelutilanteessa ei tarvinnut tehdä yksityiskohtaisia muistiinpanoja. Taltiointeihin pyydettiin haastateltavilta luvat etukäteen.

Haastatteluista saatu materiaali purettiin nauhalta toimialoittain. Purkuprosessi toteutettiin kirjoittamalla jokaisesta haastattelusta tutkimuksen kannalta oleelliset seikat auki kirjoitettuun muotoon. Oleellisena pidettiin kaikkea henkilöstöpalveluihin ja työhyvinvointiin liittyvää kommentointia. Tutkimuksen kannalta ei ollut olennaista litteroida eli purkaa haastatteluja sanasta sanaan auki kirjoitettuun muotoon, sillä kyseessä oli kvantitatiivista tutkimusta tukeva tutkimusosio. Tärkeää oli saada esiin haastateltavien mielipiteet henkilöstöpalveluiden ja työhyvinvoinnin nykytilasta yrityksessä, selvittää olemassa oleva palveluiden tarjonta, käyttöaste, viestintä ja kehitys. Haastateltavilta selvitettiin myös henkilöstöpalveluiden mahdollista vaikutusta työhyvinvointiin heidän näkökulmastaan. Haastatteluiden pohjalta muodostettiin varsinaisen päätutkimuksen kysymyspatteristo, jota tuettiin opinnäytetyössä esitetyllä teorialla.

5.2.1 Terveysthuollon alan kvalitatiivinen tutkimus

Terveysthuollon haastatteluun osallistui erään henkilöstöosaston johtaja ja hänen kaksi alaistaan. Haastattelu aloitettiin kartoittamalla, mitä henkilöstöpalveluita yrityksellä on tällä hetkellä olemassa. Haastattelusta kävi ilmi, että yrityksellä on tarjolla paljon erilaisia henkilöstöpalveluita, mutta suurin osa niistä on käytössä pääkaupunkiseudulla. Haastateltavien mielestä suurin osa henkilöstöpalveluista oli liian kaukana sijainniltaan, jotta niistä olisi merkittävää tai edes vähäistä etua työntekijälle. (Haastattelu 1. 2013.) Teemapohja toimi haastattelussa tukena sekä haastattelijoille että haastateltaville.

Esitutkimuksen mukaan terveysthuollon alan yrityksessä edut ovat kaikille mahdollisia, mutta ne määräytyvät palvelusvuosien mukaan. Tämä koskee sekä työntekijöiden muistamista, että sporttipassille määräytyvää arvoa. Sporttipassin on nähty olevan käyttäjäystävällinen henkilöstöpalvelu, mutta sen käyttö on ollut haastateltavien mielestä vähäistä. Aineettomana palkitsemisen keinona yrityksessä on potilaspalautteet. Palautetta tulee epäsäännöllisesti muilta työyhteisön jäseniltäkin esimerkiksi yhteisten palaverien yhteydessä. (Haastattelu 1. 2013.)

Esimiehet laittavat työntekijöiden henkilökohtaiseen sähköpostiin yleisesti tietoa erilaisista henkilöstöpalveluista. Yrityksellä on olemassa sisäinen tietokanta, jossa on paljon tietoa henkilöstöeduista. Haastattelussa ilmeni kuitenkin, etteivät kaikki henkilöstön jäsenet ole yhtä

halukkaita hakemaan tietoa sähköisesti, joten näille työntekijöille tiedonhaku saattaa olla hankalaa. Sisäiseen tietokantaan pääsee kirjautumaan vain työpaikalta ja haastateltavien mukaan työajalla on hyvin vähän aikaa etsiä henkilöstöpalveluihin liittyvää tietoa. Yleisellä tasolla yrityksessä huomioidaan henkilökunnan toiveet henkilöstöeduista, mutta tällä toimialueella on hyvin vähän vaikutusmahdollisuutta etuihin ja niiden sijaintiin. Henkilöstöpalveluita koskevat muutokset informoidaan osastopalavereissa, sisäisessä tietokannassa ja sähköpostitse. Esitutkimuksen yhteydessä selvisi, että henkilöstöpalveluista informoiminen kuuluu uusien työntekijöiden perehdytykseen. (Haastattelu 1. 2013.)

Yrityksen työhyvinvointia lisätään muun muassa leikkimielisillä kilpailuilla, jotka ovat täysin yrityksen henkilöstön itsensä keksimiä ja järjestämiä. Työhyvinvointia mitataan harvoin. Kartoitusta tehtiin viimeksi jokunen vuosi sitten, mutta sen jälkeen ei ole ollut mitään työhyvinvoinnin mittauksia. Työterveyshuollon palveluihin kuuluu muun muassa fysioterapeutin henkilökohtaiset käynnit työpaikalla, jossa kartoitetaan työasentoja ja työn kuormittavuutta. Työterveyshuolto on terveydenhuollon alalla pääosin ennaltaehkäisevää. Esitutkimuksessa selvisi, että työterveyshuolto on nykyisellään melko huonosti järjestetty, sillä henkilökunta joutuu hakemaan lääkäripalvelut omalta terveysasemalta oman työpaikan sijaan. Erityislääkäripalveluita saa kuitenkin käyttöönsä ilmaiseksi, mikäli työpaikkalääkäri on antanut niihin lähetteen. (Haastattelu 1. 2013.)

Esitutkimuksen mukaan henkilöstöpalveluita on ollut aiemmin käytössä enemmänkin, mutta monia palveluita on lakkautettu. Syynä lakkauttamisiin on ollut vähäinen käyttö tai organisoimisen puute. Useat henkilöstöpalvelut tarvitsisivat jonkun henkilöstön jäsenen hoitamaan asioita eteenpäin ja halukasta tähän tehtävään ei ole löytynyt. Esitutkimuksen mukaan noin 1/3 henkilöstön jäsenistä käyttää henkilöstöpalveluita tällä hetkellä, joten käyttö on ollut haastateltavien mielestä melko vähäistä. (Haastattelu 1. 2013.)

5.2.2 Kaupan alan kvalitatiivinen tutkimus

Kaupan alan haastattelussa oli mukana ryhmäpäällikkö ja hänen alaisensa. Haastattelu aloitettiin selvittämällä, mitä henkilöstöpalveluita yrityksellä on tällä hetkellä olemassa. Haastattelusta saatu aineisto oli laaja ja kattava. Yrityksellä on tarjolla paljon erilaisia henkilöstöpalveluita, joista haastateltavat osasivat kattavasti kertoa ilman suurempia lisäkysymyksiä. Teemapohja toimi haastattelussa vain muistilistana, josta voitiin seurata kaiken oleellisen läpikäyntiä.

Kyseessä on iso organisaatio ja kaikkia työntekijöitä koskevat samat henkilöstöedut. Kaikki edut ovat olleet viimeisen kymmenen vuoden ajan kutakuinkin samanlaisia, ainoastaan palvelumuodot ovat vaihdelleet. Palvelujen tarjoamista on helpottanut liikunta- ja kulttuurisetelit,

koska niiden avulla henkilöstö on voinut itse päättää, missä haluaa toimintoja toteuttaa. Koulutus mahdollisuudet ovat olleet olemassa jo useamman vuosikymmenen ajan. Niihin on ollut mahdollista joko hakeutua itse, tai esimies on voinut ehdottaa koulutusta. Yrityksessä on lisäksi mahdollista halutessaan siirtyä työtehtävästä toiseen tai vaihtaa kokonaan toimipistettä yrityksen sisäisesti, ilman että työsuhde katkeaa. (Haastattelu 2. 2012.)

Esitutkimuksen mukaan työntekijöitä informoidaan henkilöstöpalveluista muun muassa joka viikko ilmestyvän henkilöstölehden avulla. Lehti on yrityksen sisäinen tiedotusväline, joka ilmestyy sähköisesti. Esimiehet kokoavat tärkeistä tiedoista henkilöstölle yhteenvedon, joka on nähtävillä jokaisen postilokerossa ja henkilökunnan yleisissä tiloissa. Esitutkimuksen mukaan henkilöstölehti on yksi tärkeimmistä tiedotuskanavista henkilöstöpalveluita koskien. Henkilöstöpalvelut ovat löydettävissä myös yrityksen omassa sisäisessä tietokannassa, intrassa. Työntekijöitä informoidaan henkilöstöpalveluista esitutkimuksen mukaan jo heti perehdyttämisen yhteydessä. Tärkeänä osana perehdytystä on erityisesti työterveyshuolto ja sen tarjoamat palvelut. Esitutkimuksessa selvisi, että yrityksessä tehdään vuosittain koko henkilöstöä koskeva työyhteisötutkimus. Tutkimuksessa selvitetään työyhteisön tämän hetkistä tilaa ja mahdollisia kehityskohteita, joita pyritään kuluva vuoden aikana aina kehittämään. Seuraavan tutkimuksen yhteydessä käydään läpi aina edellisen vuoden tulokset ja mahdollinen kehittyminen. (Haastattelu 2. 2012.)

Henkilöstöpalvelut kilpailutetaan aina ennen käyttöönottoa, jonka jälkeen kilpailutusta tehdään uudelleen säännöllisin väliajoin. Yritys haluaa tukea erityisesti paikallisia toimijoita, joten henkilöstöpalveluita on pyritty toteuttamaan yhteistyössä heidän kanssaan. Hinta ei siis ole aina ratkaisevin tekijä henkilöstöpalveluita valittaessa. Esitutkimuksen mukaan henkilöstöpalveluita käytetään tällä hetkellä melko paljon. Jokainen henkilöstön jäsen käyttää ainakin henkilökunta-alennusta, jonka lisäksi suurin osa hyödyntää myös liikunta- ja kulttuurisetelitä. Lomamökit ovat myös suosittu henkilöstöpalvelu, sillä niihin pääsyä jopa jonotetaan. (Haastattelu 2. 2012.)

5.2.3 Teollisuusalan kvalitatiivinen tutkimus

Teollisuuden alan haastattelu toteutettiin yhdessä yrityksen johtajan kanssa. Haastattelu aloitettiin selvittämällä, mitä henkilöstöpalveluita yrityksellä on tällä hetkellä tarjolla. Yritys tarjoaa työntekijöilleen paljon erilaisia henkilöstöpalveluita, jotka eivät ole juurikaan muuttuneet yrityksen toiminnan aikana. Teemapohja toimi haastattelussa muistin tukijana.

Teollisuuden alalla henkilöstö otetaan mukaan henkilöstöpalveluiden suunnitteluun ja esitutkimuksen mukaan johdolla on käsitys henkilöstön tämän hetkisistä toiveista niitä koskien. Haastateltavan mukaan yritys ei kykene tarjoamaan kaikkea kaikille, mutta kaikki henkilöstö-

edut ovat kuitenkin koko henkilöstön käytettävissä. Yritys tukee henkilöstönsä kouluttautumista erilaisten kurssien avulla ja tarjoamalla työntekijöille mahdollisuuden opiskelulle. Mikäli yrityksessä vapautuu työtehtävä, pyritään se täyttämään ensin sisäisen haun avulla, jotta henkilöstön oma halukkuus huomioitaisiin ensisijaisesti. (Haastattelu 3. 2012.)

Yritys tiedottaa työntekijöitä henkilöstöeduista esitutkimuksen mukaan palaverissa, joita järjestetään kuukausittain. Näiden lisäksi ilmoitustauluilla on koottu moniste, joissa on tietoa eduista. Henkilöstöetujen lomake käydään läpi myös perehdytysvaiheessa. Muutoksista ja suunnitteluvaiheessa olevista henkilöstöpalveluista pyritään informoimaan henkilöstöä mahdollisimman nopeasti. Henkilökunnalta tuleva palaute käsitellään yleensä laajennetun johtoryhmän kesken sekä osastopalaverissa. (Haastattelu 3. 2012.)

Haastateltavan mukaan henkilökunta kokee omat kustannukset henkilöstöpalveluista sopivina, sillä mikäli palvelut olisivat täysin maksuttomia, kaikki haalisivat etuja, mutta jättäisivät herkästi käyttämättä ne. Esitutkimuksessa selvisi, että ruokala-, liikunta- ja terveydenhuoltoedut ovat käytetyimpiä henkilöstöpalveluita. Lisäksi yrityksen järjestämät virkistystilaisuudet ovat olleet suosittuja. Haastateltavan mukaan henkilöstöetuja on olemassa siitä syystä, että ihmiset pitäisivät itsestään huolta ja voisivat paremmin töissä.

Yritys järjestää henkilöstölleen joka toinen vuosi henkilöstötutkimuksen. Viime tutkimuksesta selvisi, että tiedottamisessa olisi parantamisen varaa. Työhyvinvointia mitataan tarkastelemalla yleistä fiilistä työpaikalla, ja mikäli ongelmia on havaittavissa, niihin puututaan osastopalaverissa. Henkilöstökysely kattaa työhyvinvoinnin mittaamiseen tarvittavat tiedot. Haastateltavan mukaan ihmiset luulevat usein, että työhyvinvointi on ainoastaan johtajan hoidettava velvollisuus, mutta hänen mukaansa se kuuluu kaikille työyhteisön jäsenille. (Haastattelu 3. 2012.)

Toimiala → Henkilöstöpalvelu	Terveys- huolto	Kaupan ala	Teollisuus
Alennukset (yrityksestä)		x	
Alennukset (yrityksen ulkopuolelta)	x	x	x
Ansiomerkit, kunniamitalit		x	x
Etuliput liikuntapaikkoihin			x
Hieronta		x	
Hyvinvointikeskusten sopimukset			x
Koulutukset	x	x	x
Kunto-ohjelma		x	
Kuntosali	x		
Liikunta- ja kulttuuri- setelit		x	
Lomamökit	x	x	
Merkkipäivälahjat	x	x	
Ryhmäliikuntavuorot			x
Sporttipassi	x		
Tupakoinnin vieroitusohjelma			x
Työkenkäetu		x	
Työpaikkaruokala	x		x
Työterveyshuolto	x	x	x
Urheilutapahtumat			x
Vapaapäivä (palkallinen)	x		
Virkistystoiminta	x	x	x
Yrityksen vuosijuhlat	x	x	

Taulukko 2: Esitutkimuksista selvinneet henkilöstöpalvelut

Taulukossa kaksi esitellään kokonaisuudessaan esitutkimuksista esille nousseet henkilöstöpalvelut. Kaiken kaikkiaan esille tuli laaja valikoima erilaisia henkilöstöpalveluita. Taulukkoon on rastittu kunkin alan tarjoamat palvelut.

5.3 Kvantitatiivinen tutkimus

Opinnäytetyön toisen vaiheen tutkimus oli määrällinen tutkimus, jossa lähetettiin jokaisen toimialan henkilöstölle sama kyselylomake. Kyselylomake (Liite 3) koottiin organisaatioissa jo olemassa olevista sekä kirjallisuudesta selvinneistä henkilöstöpalveluista. Kyselylomake esites-

tattiin opiskelijaryhmässä ennen yrityksiin lähettämistä. Esitestauksella pystyttiin varmistamaan lomakkeen toimivuus käytännössä. Määrällinen tutkimusmenetelmä oli valittu siitä syystä, että kyettiin tekemään jonkinasteisia yleistyksiä saadun tiedon pohjalta. Tutkimusaineistoon saatiin suurempi otos määrällisen tutkimuksen avulla. Kyselyn avulla selvitettiin yleisesti henkilöstön tietämystä ja tuntemuksia tämän hetkistä henkilöstöpalveluista ja niiden toimivuudesta, sekä miten henkilöstöpalvelut voivat vaikuttaa työhyvinvointiin yleisellä tasolla. Tutkimuksen tarkoituksena ei ollut kerätä yksilöllistä ja syvää tietoa, siitä syystä määrällinen tutkimusmenetelmä oli tämän opinnäytetyön tutkimusongelman kannalta sopivin vaihtoehto.

Kyselylomake saatteineen toimitettiin jokaiselle toimialalle henkilökohtaisesti etukäteen sovittuna ajankohtana. Vastausaikaa kyselylle annettiin noin 10 päivää, joka koettiin tarpeeksi pitkäksi ajaksi, jotta kaikilla kohderyhmään kuuluvilla on mahdollisuus osallistua tutkimukseen. Kyselylomakkeita toimitettiin yhteensä 125 kappaletta, teollisuuden alalle 50 kappaletta, terveydenhuollon alalle 50 kappaletta ja kaupan alalle 25 kappaletta. Vastaajien määrän tulee olla tarpeeksi suuri, jotta analyysia voidaan pitää luotettavana ja päätelmiä voidaan tehdä yleisellä tasolla. Teollisuuden alalta otos oli noin 30 % koko yrityksen henkilöstömäärästä. Otos valikoitui käyttämällä yksinkertaista satunnaisotantaa. Terveydenhuollossa otos kattoi yhden henkilöstöosaston henkilökunnan noin 100 %:sti ja kaupan alalla henkilökunnasta oli edustettuna 100 % eli koko perusjoukko. Teollisuuden alalta tutkimukseen otettiin siitä syystä mukaan vain 30 % henkilöstöstä, sillä otos kattoi 50 henkilöä ja 100 % otos olisi ollut tutkimuksen kannalta liian suuri joukko verrattain muihin toimialoihin.

Kyselylomakkeiden nouto suoritettiin samalla tavalla kuin niiden toimittaminen eli noutamalla ne henkilökohtaisesti yhteyshenkilöltä. Kaiken kaikkiaan kyselyyn vastasi 86 henkilöä: teollisuuden alalta 47 henkilöä, terveydenhuollosta 28 henkilöä ja kaupan alalta 11 henkilöä. Vastausprosentiksi koko otoksesta saatiin 69. Teollisuusalan vastausprosentti oli 94, terveydenhuollon oli 56 ja kaupan alan oli 44. Kokonaisuudessaan vastausprosentti oli hyvä tutkimuksen luotettavuuden ja tuloksien analyysissa tehtävien yleistysten kannalta.

5.4 Reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksen luotettavuutta mitattaessa käytetään yleensä useita erilaisia mittaustapoja. Eräitä tutkimustulosten mittaustapoja ovat reliabiliteetti ja validiteetti. Kun tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan, on avainasemassa aineiston koko, sen laatu sekä tapa, jolla tutkimusaineisto on kerätty. Luotettavuutta ja laatua voidaan lisätä joko käyttämällä useampaa haastattelijaa tai tutkijaa tai käyttämällä laadullista ja määrällistä tutkimusmenetelmää samassa tutkimuksessa. Tätä tapaa kutsutaan aineistotriangulaatioksi. Triangulaation avulla tutkimuksesta saadut tulokset ovat varmempia ja johtopäätöksiä on helpompi tehdä. Useamman tutkijan käyttö lisää tutkimuksen luotettavuutta, mikäli kaikki tutkijat päätyvät suunnilleen sa-

moihin tuloksiin. Tällöin aineiston tulkinta ollut objektiivista, eikä tutkijan omat mielipiteet ja asenteet heijastu tuloksista. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231-233; Järvinen & Järvinen 2004, 163.)

Tutkimuksen voidaan katsoa olevan luotettava silloin, kun aineistonkeruusta saatava materiaali alkaa toistaa itseään. Tätä kutsutaan saturaatioksi. Ongelmallista tässä on se, ettei koskaan voida tietää olisiko seuraava tutkittava aineisto aivan poikkeava aiemmin kerätystä. Yksi tapa miettiä tutkimuksen luotettavuutta on pohtia sen reliabiliteettia eli toistettavuutta siinä, pystyttäisiinkö tutkimus sellaisenaan toistamaan uudestaan, ja saataisiinko siitä edelleen samat tulokset. (Lempiäinen, Löytty & Kinnunen 2008, 245-246.) Reliabiliteetti koostuu stabiiliteetista ja konsistenssista. Stabiiliteetissa tutkimusta toistettaessa aikavälin tulee olla tarpeeksi pitkä, jottei vastaaja muista aiempia vastauksiaan. Toisaalta aikavälin tulee olla sen verran lyhyt, ettei todellisia muutoksia asioissa ole ehtinyt tapahtumaan. Konsistenssilla mitataan kahden eri väittämäjoukon yhteneväisyyksiä. (Hiltunen 2009.)

Tutkimustulosten arvioinnin validiteetilla tarkoitetaan kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskäsitteillä tutkimuksessa mitata. Erityisesti kyselylomaketutkimuksessa törmätään siihen ongelmaan, että kysymyksen laatija on saattanut ajatella kysymykset ihan eri tavalla, mitä vastaaja ajattelee vastausta antaessaan. Mikäli kyselylomakkeen laatija käsittelee edelleen tuloksia siten, miten on ne itse ajatellut, saattaa tämä aiheuttaa virheitä tutkimustuloksiin. Laadullisessa tutkimuksessa, esimerkiksi haastattelussa, luotettavuutta voidaan parantaa tekemällä tarkka selonteko siitä, mitä tutkimuksessa on missäkin vaiheessa tehty ja mitkä kaikki asiat ovat vaikuttaneet haastattelun kulkuun. Lisäksi erityisen tärkeää on kertoa lukijalle miten tuloksia on käsitelty ja mihin omat johtopäätökset pohjautuvat. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231-233.)

Tämän opinnäytetyön luotettavuutta lisäsi kahden tekijän osallistuminen koko prosessin toteuttamiseen. Näin on taattu, että jokaiseen asiaan on tullut kahden ihmisen näkökulma, eikä tekijöiden omat mielipiteet ja asenteet heijastu tuloksista. Koko tutkimuksen vastausprosentiksi saatiin 69, jota voidaan pitää hyvänä tutkimuksen luotettavuuden kannalta. Lomakkeita lähetettiin kaiken kaikkiaan 120 kappaletta, joista 86 kappaletta saatiin takaisin täytettyinä. Tutkimukselle antaa lisäarvoa ja luotettavuutta se, että siinä on hyödynnetty kahta erilaista tutkimusmenetelmää, kvalitatiivista ja kvantitatiivista. Jokaiselta toimialalta saatiin sen verran paljon täytettyjä kyselylomakkeita, että vastaajien anonymiteetin voidaan todeta säilyvän tuloksia analysoitaessa. Anonymiteettia on varjeltu tutkimustuloksissa myös siten, ettei ristikkäin taulukoinnin tuloksia ole esitelty, mikäli tekijät ovat katsoneet, että niistä on mahdollista tunnistaa kuka vastauksen on antanut.

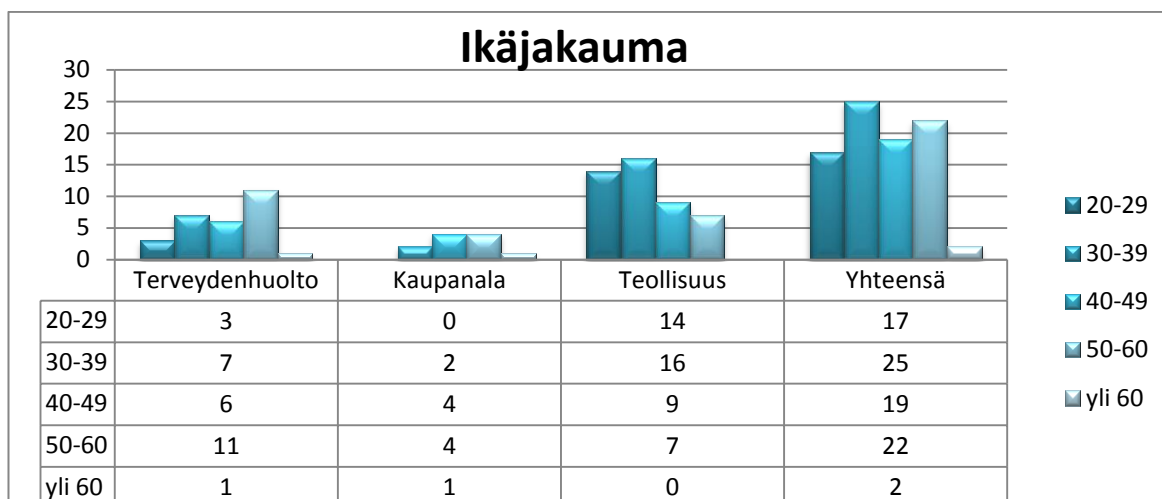
Kyselytutkimuksen ongelmana voidaan nähdä se, että tekijöiden ja vastaajien näkökulmat eivät välttämättä ole joka kohdassa kohdanneet. Tällä tarkoitetaan sitä, että henkilöstöpalveluja kartoitettaessa oli mahdollista vastata yhden palvelun kohdalla usealla rastilla. Tuloksia analysoitaessa huomattiin kuitenkin, ettei palveluiden käyttöä ole juurikaan kommentoitu. Tämä huomattiin etenkin henkilöstöalennuksista kysyttäessä, joita varmasti usea henkilöstön jäsen hyödyntää, mutta ei ole huomannut kyselyssä rastittaa kohtaa ”käytän itse”. Tutkimuksen tuloksista voidaan kuitenkin todeta, että tarjonnasta saadut tulokset ovat luotettavia, sillä niihin oli vastattu kattavasti. Ongelmaksi voidaan myös nähdä suuri suljettujen kysymysten määrä, sillä tekijät eivät ole välttämättä osanneet antaa sopivaa vastausvaihtoehtoa. Tutkimuksen luotettavuutta lisäämään on kuitenkin annettu mahdollisuus vapaaseen sanaan avoimilla kysymyksillä.

6 Tulokset

Kvantitatiivisen tutkimuksen tuloksia on käsitelty seuraavissa alaluvuissa. Tutkimuksesta saatuja tuloksia on analysoitu PASW Predictive Analytics Software -tilastointiohjelman avulla. Ohjelmaan on syötetty kaikki tutkimuksesta saadut tulokset, joiden pohjalta on tehty taulukoita. Tilastointiohjelma mahdollisti myös ristiintaulukoinnin eri tulosten välillä ja niiden tuloksia on huomioitu myös tulosten esittelyssä, silloin kun esimerkiksi työsuhteen kestolla on nähty olevan merkittävää vaikutusta johonkin vastaukseen. Tutkimustulosten esittely on jaettu kyselytutkimuksessa olevien pääotsikoiden mukaan. Tulokset esitetään sekä lukuina että prosentein. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden prosentin tarkkuuteen. Tutkimustuloksissa on otettu kantaa myös esitutkimuksen tuloksiin ja niitä on verrattu keskenään.

6.1 Taustatiedot

Opinnäytetyön tutkimuksen ensimmäisessä osiossa kartoitettiin vastaajien taustatietoja. Kysymykset olivat suljettuja monivalintakysymyksiä, joihin vastattiin rastimalla sopiva vaihtoehto. Niiden avulla voitiin selvittää, onko taustatekijöillä suurta merkitystä henkilöstöpalveluiden käytön ja toimivuuden sekä työhyvinvoinnin kokemisen kanssa. Tutkimukseen oli valittu taustatiedoiksi vastaajan ikä, työsuhteen kesto ja sukupuoli.



Taulukko 3: Vastaajien ikäjakauma toimialoittain

Vastaajien ikä selvitettiin kymmenen vuoden tarkkuudella siten, että alin ikävaihtoehto oli ”alle 20 vuotta” ja ylin vaihtoehto oli ”yli 60 vuotta”. Tutkimuksen kannalta ei ollut relevanttia selvittää ikää tämän tarkemmin, sillä siinä haluttiin selvittää, onko eri ikäryhmien välillä suuria eroja henkilöstöpalveluiden kokemisessa. Vain yksi teollisuusalan ammattilainen oli jättänyt vastaamatta kysymykseen, joten vastausprosentiksi saatiin kokonaisuudessaan 99.

Terveysthuollon alalla 43 % vastaajista oli 50-vuotiaita tai sen yli. Kaupan alalla enemmistö vastaajista sijoittui ryhmään 40-49- ja 50-60-vuotiaat. Teollisuudessa taas vastaajien enemmistö koostui hieman nuoremmista ikäryhmistä, 34 % vastaajista oli 30-39-vuotiaita ja 30 % 20-29-vuotiaita. Tutkimukseen osallistuneista muodostui melko samankokoiset ikäryhmät 20:stä 59:ään ikäisistä henkilöistä, joka mahdollisti esimerkiksi analysoinnin työhyvinvoinnin kokemuksista iän mukaan. Alakohtaisesti teollisuusosalta löytyi suhteessa eniten alle keski-ikäisiä vastaajia, kun taas terveysthuollon ja kaupan alan vastaajista suurempi osuus oli yli 40-vuotiaita. Tutkimukseen ei osallistunut ainuttakaan alle 20-vuotiasta henkilöä.

Työsuhteen pituutta selvitettiin valmiiksi määritettyjen arvojen avulla siten, että pienin arvo oli ”alle 1 vuotta” ja suurin ”yli 20 vuotta”, muuten ryhmittely tapahtui viiden vuoden välein. Kaikki kyselytutkimukseen osallistuneet vastasivat kysymykseen eli vastausprosentiksi saatiin 100. Terveysthuollon alalla oli sekä määrällisesti että prosentuaalisesti eniten yli 20 vuoden pituisia työuria. Seuraavaksi eniten (21 %) vastaajista oli työskennellyt yrityksessä kuudesta kymmeneen vuotta. Kaupan alan puolelta tutkimukseen osallistui sekä 1-5 vuoden että yli 20 vuoden työuran omaavia henkilöitä kumpiakin 27 % eli yhteensä kuusi työntekijää. Kaupan alalla työsuhteen pituudet jakautuivat tasaisesti vastaajien kesken. Teollisuusosalalla oli selvästi kahteen toiseen toimialaan nähden enemmän tuoretta työvoimaa. Enemmistö, 43 % vastaajista, edusti yhdestä viiteen vuotta työskennelleitä henkilöitä. (Liite 4, taulukko 1.)

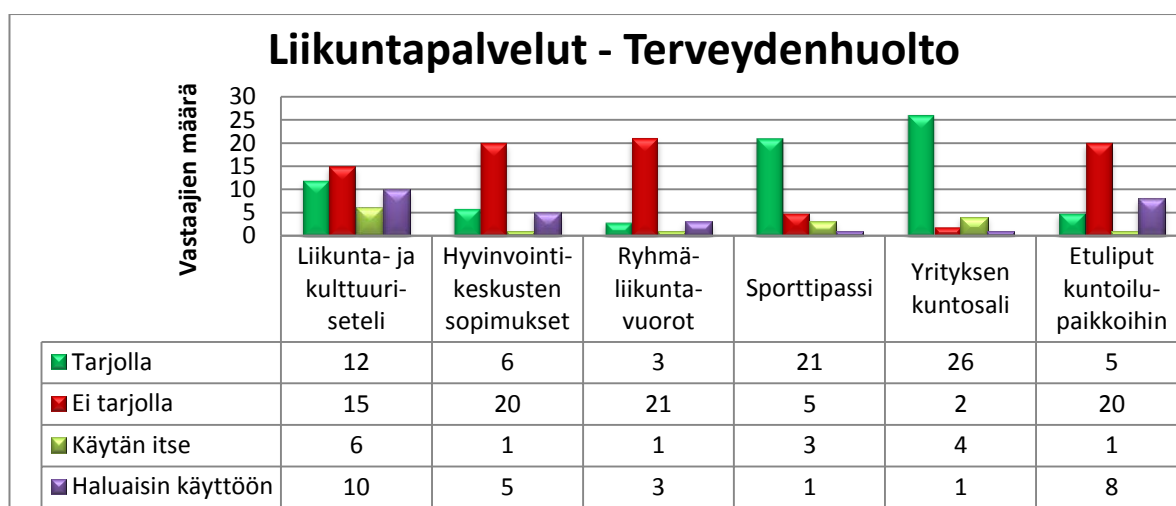
Kaiken kaikkiaan tutkimukseen saatiin kattava määrä sekä pitkän työuran tehneitä että työuran alkutaipaleella olevia henkilöitä. Tuloksista voitiin tulkita ristiin taulukoinnin avulla, vaikuttiko työuran pituus henkilöstöpalveluiden kokemiseen positiivisesti vai negatiivisesti. (Liite 4, taulukko 1.) Sukupuolen merkitystä ei huomioitu tässä tutkimuksessa, sillä sekä terveydenhuollon että kaupan alan vastaajista 100 % oli naisia, joten aloja verratessa taustatekijänä sukupuolien erot olisivat tulleet esille vain teollisuusalan työntekijöiden näkökulmasta. Teollisuusosalalla vastaajista 28 % oli naisia ja 72 % miehiä.

6.2 Henkilöstöpalveluiden kartoitus

Seuraavaksi esitellään kysymyspatteriston kaksi tärkeimpiä tuloksia. Kysymyspatteristo sisälsi muun muassa rasti ruutuun -tekniikalla olevia kysymyksiä, joissa kartoitettiin henkilöstön tietämystä olemassa olevista henkilöstöpalveluista yrityksessä tällä hetkellä, mitä henkilöstö mahdollisesti haluaisi käyttöön ja mitä he käyttävät tällä hetkellä. Lisäksi kysymyspatteristossa kysyttiin vastaajalle itselleen kolmea tärkeintä henkilöstöpalvelua ja mahdollisia toiveita uusista palveluista.

6.2.1 Liikunta- ja virkistyspalvelut

Seuraavat taulukot esittelevät vastaajien tietoisuutta tarjolla olevista palveluista. Kysymyksissä oli esitelty valmiita vaihtoehtoja, joista vastaaja on voinut valita rastittamalla mielestään yrityksessä tällä hetkellä tarjolla olevia henkilöstöpalveluita.

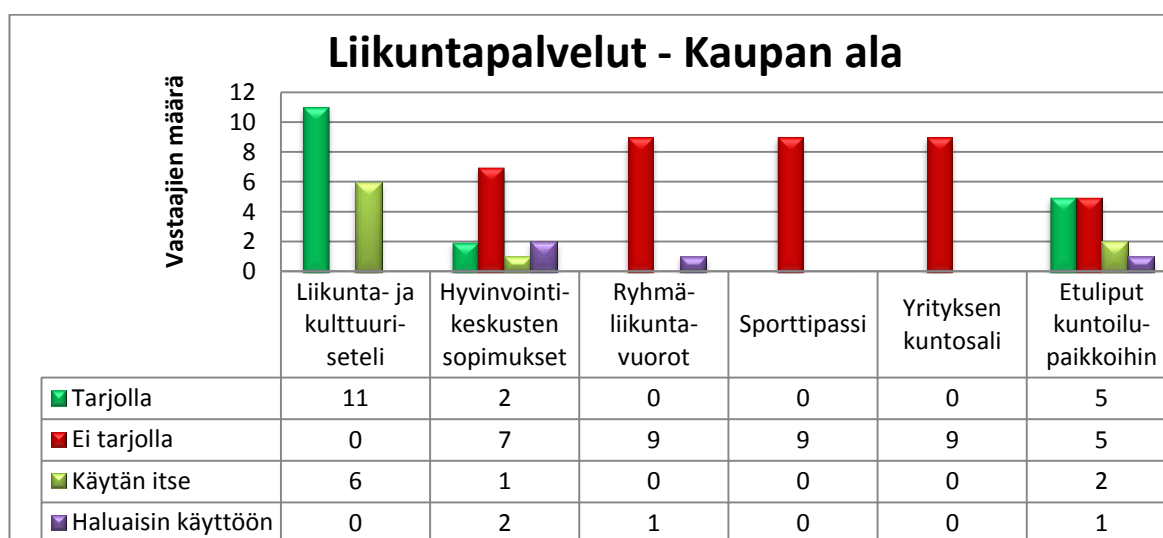


Taulukko 4: Liikuntapalvelut terveydenhuollon alalla

Taulukossa 4 esitetään terveydenhuollon alan ammattilaisten tietämystä heille tarjottavista liikuntaan liittyvistä henkilöstöpalveluista. 40 % vastaajista oli sitä mieltä, että liikunta- ja kulttuurisetelit kuuluvat heidän henkilöstöetujen piiriin. Esitutkimuksessa kuitenkin selvisi,

että seteleitä ei ole ollut valikoimassa pariin vuoteen. Sen sijaan terveydenhuollon alan toimipisteessä on henkilökunnalla mahdollisuus käyttää yrityksen kuntosalia. Kuntosalista oli tietoisia suurin osa vastaajista (93 %). Samaten sporttipassi kuuluu osana henkilöstöetuihin. Tietämys sporttipassista oli hieman pienempää (81 %), mutta selvästi valtaosalle se oli tuttu. Viisi vastaajaa 25:stä oli sitä mieltä, että henkilöstöetuihin lukeutuu etusetelit kuntoilupaikkoihin, mutta se voi johtua siitä, että he laskevat sporttipassin etulipuksi, sillä se toimii lipun tapaan, mutta sähköisesti.

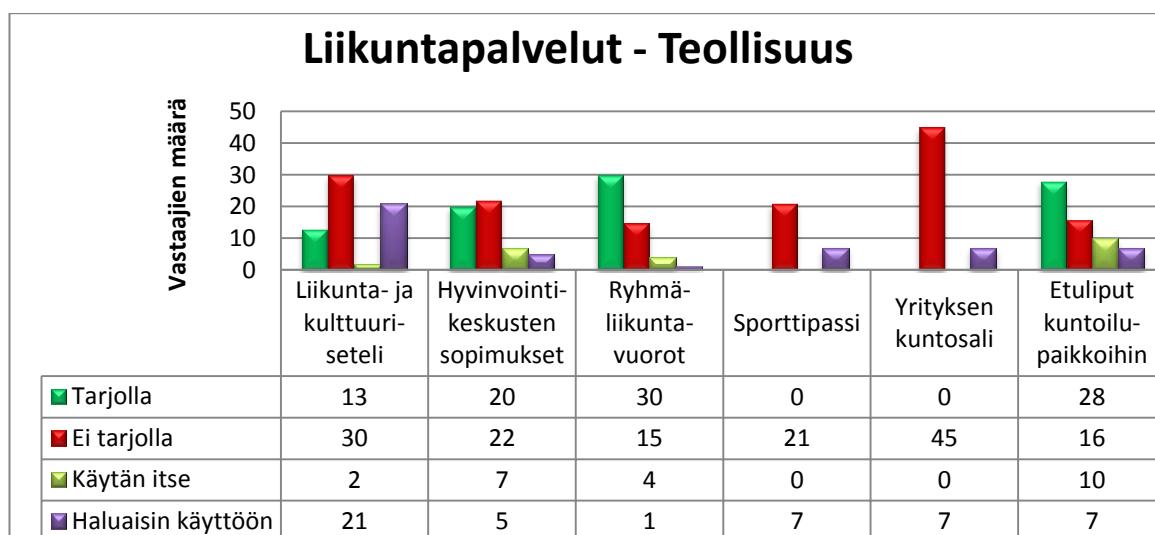
Terveydenhuollon alalle tehdyssä esitutkimuksessa selvisi, että liikuntapalveluista yrityksen valikoimaan kuului sporttipassi sekä yrityksen oma kuntosali. Nämä tarjottavat henkilöstöpalvelut tunnettiin henkilökunnan keskuudessa. Ainoa liikuntapalvelu, jonka tarjonnasta henkilöstö näytti olevan räikeästi eri mieltä haastateltavien kanssa, oli liikunta- ja kulttuurisetelit. Niitä piti osana henkilöstöpalvelujenjoukkoa jopa 12 vastaajaa 27:stä (44 %) ja kuusi vastasi käyttävänsäkin kyseistä palvelua, joka on ollut jo muutaman vuoden poissa käytöstä. Terveydenhuollon alalla 36 % vastaajista toivoi liikunta- ja kulttuuriseteleitä takaisin henkilöstöpalveluihin. Toinen useasti toivottu palvelu oli etuliput liikuntapaikkoihin. Niitä oli toivonut 29 % vastaajista. Liikunta- ja kulttuurisetelit olisivat terveydenhuollossa todella toimiva ratkaisu henkilöstöpalveluihin, sillä ne palvelisivat kaikkia toimipisteitä tasapuolisesti.



Taulukko 5: Liikuntapalvelut kaupan alalla

Esitutkimuksesta selvisi, että kaupan ala oli tutkimukseen osallistuneista ainoa yritys, jolla on käytössä liikunta- ja kulttuurisetelit osana henkilöstöpalveluita. Henkilökunnalle tehty kyselytutkimus osoitti, että kyseisen henkilöstöedun tarjoaminen on kaikilla työntekijöillä tiedossa ja sitä käytetään melko paljon. Viisi kymmenestä vastasi yrityksen henkilöstöpalveluihin kuuluvan etuliput kuntoilupaikkoihin, vaikka erillisiä etulippuja ei ole käytössä. Vastaajat saattoivat rinnastaa vastauksissaan liikunta- ja kulttuurisetelit etulippuihin. Yleisesti voidaan tut-

kimuksesta todeta, että kaupan alalla tiedettiin todella hyvin liikuntapalveluiden tarjonnasta ja vastaajat osasivat rajata tarjonnasta kokonaan pois ryhmäliikuntavuorot, sporttipassin ja yrityksen oman kuntosalin. Henkilökunta ei tutkimuksen mukaan juurikaan kaipaa lisää liikuntapalveluita henkilöstöpalvelutarjontaan.



Taulukko 6: Teollisuusalan liikuntapalvelut

Teollisuuden alan työntekijöillä oli tutkimuksen mukaan epätietoisuutta yrityksen tarjoamien liikuntapalveluiden suhteen. Vastausprosentit vaihtelivat 45:sta aina 96:iin asti. Esitutkimuksessa selvisi tarjolla olevan ryhmäliikuntavuorot ja hyvinvointikeskusten sopimukset. Kaikki vastaajat olivat osanneet rajata sporttipassin ja yrityksen kuntosalin pois henkilöstöpalveluiden tarjonnasta. Sen sijaan 13 vastaajaa oli sitä mieltä, että liikunta- ja kulttuurisetelit kuuluvat tarjontaan. Tutkimuksen mukaan 45 % työntekijöistä kaipaisi seteleitä mukaan henkilöstöpalveluihin.

Teollisuuden alan yrityksellä on sopimus kahden hyvinvointikeskuksen kanssa palveluiden tarjonnasta, mutta tutkimuksesta ilmeni, että vain 20 työntekijää 42 vastanneesta tiesi asiasta. 28 työntekijää tiesi tarjolla olevista etulipuista, mutta tässäkin kohtaa löytyi 16 työntekijää, joilta tietämys edusta puuttui. Palvelun tarjonnan epätietoisuudesta kertoo myös se, että vastaajista 5 haluaisi jo olemassa olevan palvelun käyttöön. Ryhmäliikuntavuoroista tiesi 30 henkilöä 45 vastanneesta eli kolmannes työntekijöistä ei tutkimuksen mukaan ollut saanut tietoa palvelusta. Ryhmäliikuntavuoroja ei tutkimuksen mukaan hyödynnetä kovinkaan paljoa, joten on syytä miettiä, voitaisiinko ryhmäliikuntavuorojen tilalle ottaa vaikka henkilöstön toimivat liikunta- ja kulttuurisetelit. Tomi Rantamäki kommentoi osuvasti henkilöstöpalveluiden tarjontaa Taloussanomien artikkelissa: ”Vaikka kukaan ei välttämättä tiedä, miksi tietty etu on, siitä ei uskalleta luopuakaan, kun pelätään työntekijöiden suuttuvan.” (Kokko 2010). Yrityksien tulisi kerätä henkilöstöltä palautetta henkilöstöpalveluista, jotta turhia menoeria on

mahdollista karsia ja palvelukokonaisuus saadaan vastaamaan henkilöstön toiveita ja palveluiden käyttöä.

Terveysthuollon alalta vähintään 25 ammattilaista 28:sta oli vastannut kyselylomakkeen kohtiin, joissa mitattiin tietoisuutta virkistyspalveluiden tarjonnasta. Esitutkimuksesta selvisi, että terveysthuollon alalla henkilökunnalle on tarjolla vapaa-muotoisia tilaisuuksia ja lomamökkejä. Aiemmin yrityksessä järjestettiin enemmän kulttuurireissuja, mutta nykyään ei ole ketään, joka ottaisi vetovastuun niiden toteutuksesta. Terveysthuollon yritys tarjoaa henkilöstölle monenlaisia tapahtumia, kuten esimerkiksi pesäpallo-otteluita ja kuorolaulantaa, mutta ne ovat keskittyneet pääkaupunkiseudulle, mikä tekee niiden hyödyntämisen jokseenkin haastavaksi Länsi-Uudellamaalla sijaitsevan toimipisteen henkilökunnalle.

Tutkimuksesta selviää, etteivät terveysthuollon alan työntekijät koe juurikaan vapaa-muotoisten tilaisuuksien kuuluvan heille tarjottaviin henkilöstöpalveluihin. Vain 3 vastaajaa 25:stä oli sitä mieltä, että niitä järjestetään. Alalla on toki huomattavasti vaikeampaa järjestää yhteisiä tilaisuuksia, sillä sellaista tilannetta ei työnkuvan vuoksi ole, että kaikki pääsisivät niihin osallistumaan. Tutkimuksesta selvisi, ettei vapaamuotoisia tilaisuuksia niin kaivatakaan henkilöstöpalveluihin. Teatteri-, elokuva- ja konserttimatkoja järjestetään 7 vastaajan mielestä yrityksen puolesta. Ne eivät kuitenkaan kuulu varsinaiseen henkilöstöpalveluohjelmaan alalla, vaan niiden järjestäminen on henkilökunnan omilla harteilla. 26 vastaajasta kahdeksan kaipasi virkistysmatkoja henkilöstöpalveluiden piiriin. Lähes kaikki työntekijät olivat tietoisia siitä, että yrityksellä on tarjolla lomamökkejä henkilöstön käyttöön. Vain 12 % ei tutkimuksen mukaan tiennyt kyseisen henkilöstöpalvelun olemassaolosta. Näistä yksi haluaisi palvelun käyttöön. Vaikka monet terveysthuollon työntekijät tietävät lomamökeistä, niiden käyttö on tutkimuksen mukaan kovin vähäistä. (Liite 4, taulukko 2.)

Kaupun alan esitutkimuksesta saatiin selville, että yrityksellä on virkistyspalveluista tarjolla lomamökkejä, kulttuuri-/virkistysmatkoja sekä toimipisteiden itse järjestämiä vapaamuotoisia tilaisuuksia, kuten esimerkiksi pikkujouluja. Henkilöstön tietämys tarjottavista virkistyspalveluista oli hyvällä tasolla. Työntekijät osasivat rajata pois tarjottavien henkilöstöpalveluiden ulkopuolelle jäävän vaihtoehdon, saunaillat. Kaupan alalla yhdeksästä vastaajasta viisi tiesi sanoa, että yrityksen henkilöstöpalveluihin kuuluu erilaisia kulttuuri- ja virkistysmatkoja. Esitutkimuksessa kävi ilmi, että yrityksellä on joka vuodelle varattu tietyn suuruinen virkistysraha, jonka kukin toimipiste saa käyttää parhaaksi näkemällään tavalla. Yleensä varat käytetään juuri erilaisten matkojen järjestämiseen. Tietämys virkistysmatkoista osana henkilöstöetuja jakaantui vastaajien kesken lähes tasan eli 44 % oli sitä mieltä, ettei niitä tarjota ja 66 % tiesi tarjonnasta. Vapaamuotoiset tilaisuudet olivat toinen henkilöstöpalvelu, josta henkilökunnan tietämys oli jakautunut siten, että 75 % vastaajista tiesi ja 25 % vastaajista ei tiennyt tilaisuuksien kuuluvan olemassa oleviin henkilöstöpalveluihin. Kaikki 10 vastaajaa tiesivät,

että yrityksellä on tarjolla henkilöstön käyttöön lomamökkejä. Lomamökkien käyttöaste oli kaupan alalla suuri, 70 % vastanneista kertoi itse hyödyntävänsä etua. Esitutkimuksesta selvisi, että mökit ovat niin suosittu henkilöstöpalvelu, että työntekijät joutuvat jonottamaan pääsyä niihin. (Liite 4, taulukko 3.)

Teollisuusalan virkistyspalveluihin kuuluu esitutkimuksen mukaan maksimissaan pari kertaa vuodessa järjestettävät saunaillat sekä vapaamuotoiset tilaisuudet. Saunailloista tiesi 48 % vastaajista. Kahdeksan työntekijää toivoi niitä mukaan henkilöstöpalveluihin eli tiedotuksessa on ollut ongelmia, kun jo olemassa olevaa palvelua toivotaan näinkin paljon. Vapaamuotoisista tapahtumista tietoisia oli 23 % vastaajista. 33 vastaajaa oli sitä mieltä, ettei vapaamuotoisia tapahtumia yrityksessä järjestetä ja niin ikään kahdeksan työntekijää toivoi niitä osaksi henkilöstöpalveluita. Lomamökkejä tai virkistysmatkoja teollisuusalan yrityksellä ei ole käytössä ja teollisuusalan työntekijät olivatkin osanneet karsia niiden tarjonnan pois yrityksen henkilöstöpalveluista. Teollisuuden alan työntekijöistä 27 % toivoisi virkistysmatkoja ja 38 % haluaisi lomamökit yrityksen tarjoamiin henkilöstöpalveluihin. (Liite 4, taulukko 4.)

6.2.2 Koulutukset

Terveystenhuollon alalla on esitutkimuksen mukaan sekä pakollisia että vapaaehtoisia täydennyskoulutuksia. Haastatteluissa ilmeni, että terveydenhuollon alan yritys on hyvin myötämielinen henkilökunnan opiskeluun niin työn ohella kuin opintovapaan muodossa. Työnkuvan muuttaminen on terveydenhuollon alalla jokseenkin hankalaa, mutta pienet muutokset ovat kuitenkin mahdollisia. (Haastattelu 1. 2013.) Koulutuksesta ja urapoluista tiedettiin henkilöstön keskuudessa kokonaisuudessaan melko hyvin.

Terveystenhuollon henkilökunnasta 73 % tiesi yrityksen mahdollistavan opiskelun työn ohella ja 46 % vastaajista tiesi opintovapaasta. Kyselyyn vastanneista kolme kertoi hyödyntäneensä mahdollisuutta opiskella työn ohella, mutta opintovapaata ei kyselyn mukaan juuri hyödynnetty yrityksessä. Täydennyskoulutuksista tiesi 70 % vastanneista. Vapaaehtoisiiin täydennyskoulutuksiin kertoi osallistuneen 19 % henkilöstöstä. Opintovapaata, täydennyskoulutuksia ja mahdollisuutta opiskella työn ohella toivoi kaksi kyselytutkimukseen osallistunutta työntekijää. Tämä kertoo siitä, että etuja käytettäisiin enemmän, mikäli niistä tiedettäisiin. (Liite 4, taulukko 5.)

Kaupan alan esitutkimuksesta selvisi, että henkilökunnalla on mahdollisuus työnkuvan muuttamiseen, opiskeluun työn ohella, täydennyskoulutuksiin sekä henkilökohtaiseen opetussuunnitelmaan. Kaupan alan työntekijät olivat tutkimuksen mukaan hyvin selvillä yrityksen tarjoamista koulutusmahdollisuuksista ja urapoluista. Tietämättömyyttä esiintyi ainoastaan henkilökohtaisen opetussuunnitelman olemassa olosta. Kymmenestä vastaajasta kuitenkin neljä (40 %) oli vastannut sen olevan tarjolla yrityksen henkilöstöpalveluissa. Opintovapaa ei niin

ikään noussut esille kaupan alankaan esitutkimuksessa, mutta 44 % vastanneista oli sitä mieltä, että sitä voidaan kaupan alalla hyödyntää. Yksikään vastaajista ei tosin ollut käyttänyt opintovapaata hyödykseen, joten palvelun olemassa olosta ei voida sanoa mitään varmaa. (Liite 4, taulukko 6.)

Työnkuvan muuttaminen ja uralla eteneminen on kaupan alalla mahdollistettu henkilökunnalle. 90 % vastaajista oli tietoisia tästä mahdollisuudesta ja 20 % on hyödyntänyt tätä etuutta. Niin ikään 90 % tiesi yrityksen tukevan opiskelua työn ohella, mutta harva vastaajista kertoi hyödyntäneensä tätä mahdollisuutta. Henkilökunnasta 82 % oli tietoisia täydennyskoulutuksista ja 46 % kertoi käyttäneensä palvelua. Kahdesta työntekijästä, jotka eivät tiedeneet palvelun olevan tarjolla, toinen toivoi täydennyskoulutusta henkilöstöpalveluihin. (Liite 4, taulukko 6.)

Esitutkimuksen mukaan teollisuuden alalla on mahdollista muuttaa omaa työnkuvaa ja edetä uralla, opiskella työn ohella sekä suorittaa täydennyskoulutuksia. Opintovapaan mahdollisuus ja henkilökohtainen opetussuunnitelma eivät tulleet esille esitutkimuksessa. Kaksi työntekijää oli sitä mieltä, että opintovapaa kuuluu henkilöstöetuihin ja kolmen mielestä opetussuunnitelmaa tarjotaan osana henkilöstöpalveluiden kokonaisuutta. (Liite 4, taulukko 7.)

Teollisuusalan esitutkimuksesta kävi ilmi, että työnkuvan muuttaminen on yrityksessä mahdollista, ja että moni esimiesasemassa oleva on aloittanut työt aivan muista työtehtävistä. Kuitenkin vain 23 % vastanneista oli sitä mieltä, että työnkuvan muuttaminen on yrityksessä mahdollista. Neljä vastaajaa oli itse työuran varrella siirtynyt työtehtävästä toiseen ja viisi toivoi mahdollisuutta oman työnkuvan muuttamiseen. (Liite 4, taulukko 7.)

Yrityksessä on mahdollisuus suorittaa työn ohella tutkintoa. Edellytyksenä on, että lukeminen tapahtuu vapaa-ajalla, mutta työharjoittelut voidaan suorittaa työajalla. Mahdollisuudesta opiskella työn ohella tiesi vain 12 % kyselyyn vastanneista työntekijöistä. Näistä kaksi kertoi hyödyntäneensä palvelua. Täydennyskoulutuksina työntekijöille järjestetään työturvallisuutta lisääviä ja työnkuvaa tukevia koulutuksia. Vastanneista 17 % tiesi täydennyskoulutuksista, ja yksi kertoi osallistuneensa sellaisiin. Täydennyskoulutuksia haluaisi käyttöön 19 % työntekijöistä ja yli 30-vuotiaista teollisuusalan ammattilaisesta 25 % toivoi mahdollisuutta opiskella työn ohella. (Liite 4, taulukko 7.) Esitutkimuksesta kävi ilmi, että teollisuusalan yritys tarjoaa henkilöstölleen melko kattavat mahdollisuudet kouluttautua sekä edetä urallaan, mutta kyse-lytutkimuksen mukaan harva työntekijä tietää näiden olemassa olosta.

6.2.3 Terveysthuolto

Seuraavaksi esiteltävät tulokset muodostuvat terveyteen liittyvistä aihealueista, joissa tiedusteltiin muun muassa tupakoinnin vieroitusohjelman, kunto-ohjelmien ja työhyvinvointikorttikoulutuksen tarjonnan tietoisuutta henkilöstön keskuudessa.

Työhyvinvointikorttikoulutuksen myötä henkilöstöllä on mahdollisuus kartuttaa tietouttaan työhyvinvointiin liittyen ja muokata omia toimintatapojaan näiden mukaan. Kortti on esitutkimuksen mukaan voimassa muissakin työpaikoissa, joten tästä henkilöstöpalvelusta on hyötyä myös muualla kuin nykyisessä työpaikassa. Työhyvinvointikorttikoulutus oli tarjolla henkilöstöpalveluna ainoastaan teollisuuden alalla. Siitä huolimatta terveydenhuollossa ja kaupan alalla kummassakin kaksi vastaajaa oli vastannut tämän palvelun olevan heidän yrityksessään käytössä. Tulos ei ole kuitenkaan koko tutkimuksen kannalta merkittävä, sillä suurin osa on osannut vastata oikein eli palvelua ei ole tarjolla kaupan alalla, eikä terveydenhuollossa. Teollisuusalan esitutkimuksen haastattelussa selvisi, että työhyvinvointikorttikoulutus on juuri tullut käyttöön, mutta selvästi siitä ei tutkimuksen tulosten mukaan ainakaan vielä kovin moni henkilöstön jäsen tiedä. Teollisuudessa vain 17 % vastaajista tiesi kyseisen henkilöstöpalvelun olevan käytössä ja 77 % eli 36 henkilöä vastasi, ettei palvelua ole tarjolla ollenkaan. Kaiken kaikkiaan tämä kohta oli täytetty kaikilla toimialoilla kattavasti, sillä yhteensä vain kuusi vastaajaa (7 %) oli jättänyt kohdan tyhjäksi. (Liite 4, taulukko 8.)

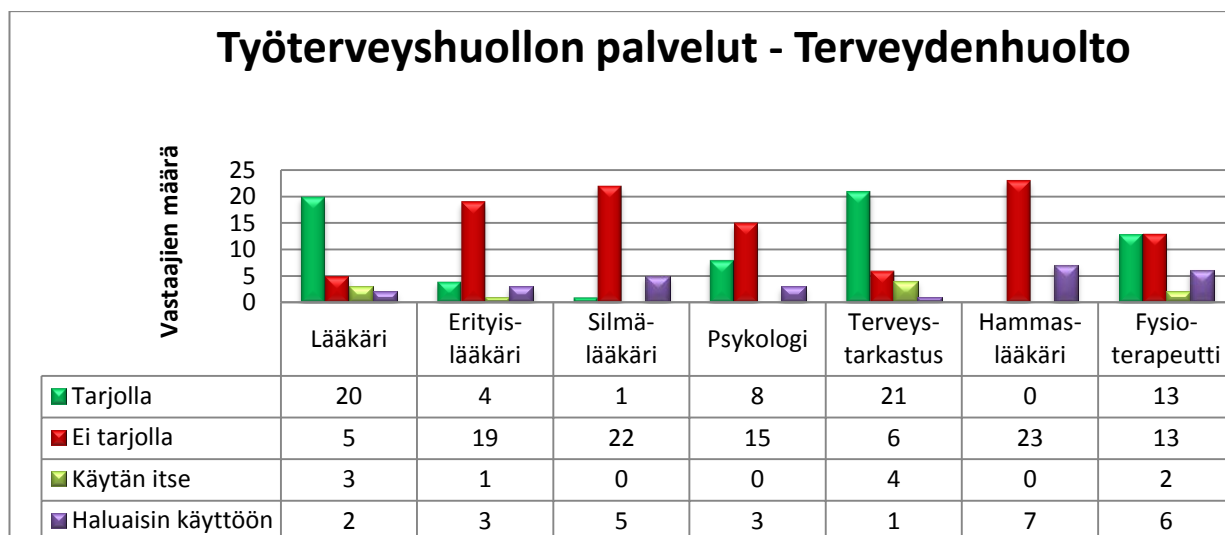
Seitsemän vastaajaa (8 %) on jättänyt kohdan kunto-ohjelmat vastaamatta. Tulokseksi kunto-ohjelmia käsittävään kysymykseen saatiin seuraavaa: terveydenhuollon alalla 25 % vastaajista oli sitä mieltä, että heillä tarjotaan kunto-ohjelmia osana henkilöstöpalveluita. Kaupan alalla taas 18 % vastasi tähän kysymykseen myöntävästi, mikä on yllättävää sillä juuri kaupan alan esitutkimuksessa selvisi, että suunniteltuja kunto-ohjelmia tarjotaan osana heidän henkilöstöpalveluitaan. Kyseiset kunto-ohjelmat ovat yleensä työterveyshuollon lähetteestä ja henkilöstön omasta halusta, tietylle joukolle kerrallaan järjestettäviä kunnon kohotustilaisuuksia. Teollisuudessa noin 26 % vastaajista oli sitä mieltä, että heille tarjotaan kunto-ohjelmia. (Liite 4, taulukko 9.) Tutkimuksen päätyttyä tuloksia analysoitaessa huomattiin, että tähän kysymykseen on saatettu vastata myöntävästi myös silloin, kun kunto-ohjelmiksi on ajateltu esimerkiksi yleisesti liikuntapalveluita. Jokaisella toimialalla liikuntapalvelut olivat kuitenkin osa henkilöstöpalveluiden kokonaisuutta, joten tämä on saatettu jossain määrin käsittää kuuluvan sellaiseen kokonaisuuteen.

Tupakoinnin vieroitusohjelma tuli esille osana henkilöstöpalveluita teollisuusalan esitutkimuksessa. Työnantaja tarjoaa tietyin väliajoin henkilöstönsä jäsenille mahdollisuuden tupakoinnin lopettamiseen. Työnantaja maksaa kaikki vieroitustuotteet tupakoinninlopettamisjakson ajaksi ja näin ollen kannustaa työntekijöitään savuttomuuteen. Haastateltava kertoi, että tarkoi-

tuksena on järjestää kursseja aina silloin, kun henkilöstön joukosta löytyy tarpeeksi monta halukasta prosessin aloittamiseen. (Haastattelu 3. 2012.)

Tutkimuksen mukaan teollisuuden vastaajista kuitenkin vain 21 % tiesi tupakoinnin vieroitusohjelman olemassa olost. Viisi teollisuusalan vastaajista oli jättänyt tämän kohdan tyhjäksi ja 32 vastaajaa oli merkinnyt, ettei kyseistä palvelua ole tarjolla. Neljä henkilöä oli kuitenkin toivonut kyseistä henkilöstöpalvelua käyttöön, joten tämän perusteella vieroitusohjelmalle saattaisi olla juuri nyt tarvetta. Terveystarkastuksessa kaksi ja kaupan alalla yksi vastaaja oli jättänyt tämän kohdan tyhjäksi, mutta kummaltakin alalta löytyi myös myöntävästi vastanneita tätä henkilöstöpalvelua kohtaan, terveystarkastuksesta kahdeksan ja kaupan alalta yksi henkilö. Tämä oli yllättävää, sillä esitutkimuksen mukaan tupakoinnin vieroitusohjelmaa henkilöstöetuna ei noussut esille lainkaan kaupan alan tai terveystarkastuksen esitutkimuksessa. Kokonaistuloksena valtaosa (76 %) kaikilta kolmelta toimialalta oli sitä meiltä, ettei tupakanvieroitusohjelma ole osa yritysten henkilöstöpalveluiden kokonaisuutta. (Liite 4, taulukko 10.)

Seuraavissa taulukoissa esitellään työterveyshuollon tarjoamia palveluita, jotka on koottu sekä kirjallisuudesta että esitutkimuksesta selvinneistä palveluista. Kokonaisuudessaan henkilöstön tietämys työterveyshuollon tarjoamista palveluista on ollut hyvää ja joukosta on osattu erotella pois ne palvelut, joita työterveyshuollossa ei henkilöstölle tarjota.

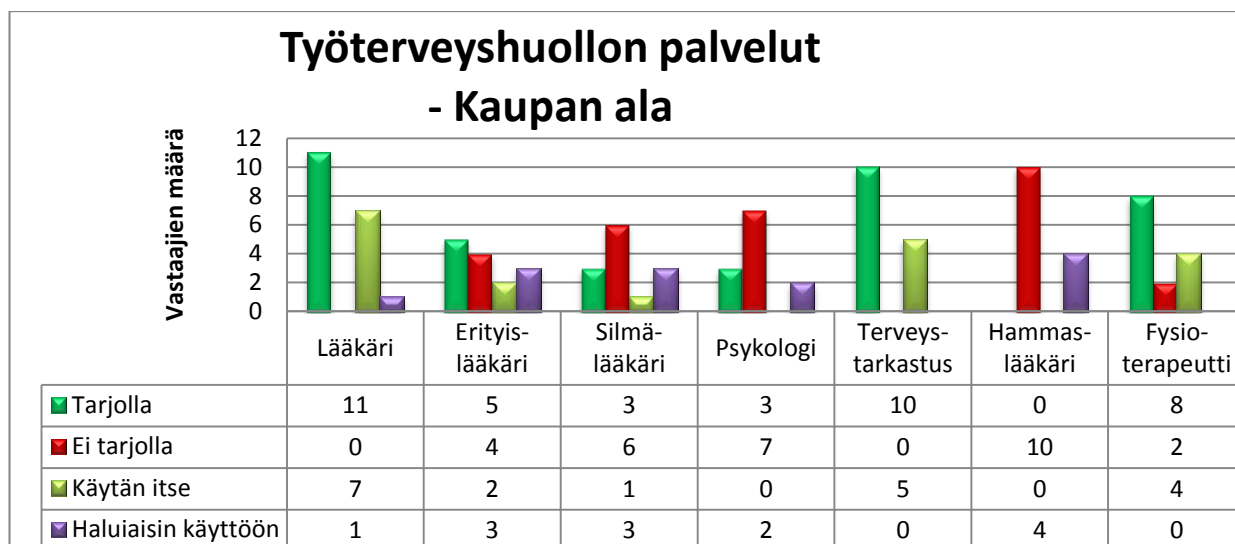


Taulukko 7: Tarjotut työterveyshuollon palvelut terveystarkastuksen alalla

Terveystarkastuksessa vastattiin yleisesti työterveyshuoltoa koskeviin kysymyksiin melko kattavasti. Terveystarkastuksen alalta useampaan kohtaan vastasi noin 23 henkilöä tai enemmän, eli vähintään 82 %. Esitutkimuksessa selvisi, että työterveyshuolto kattaa lakisääteiset palvelut, joiden lisäksi työterveyslääkärin läheteestä on mahdollisuus käyttää erityislääkärin palveluita. Terveystarkastuksen alalla tiedettiin selvällä enemmistöllä (78 %), että terveystarkastuksia

tehdään työterveyshuollossa. Sen sijaan mielipide fysioterapeutin palveluiden tarjonnasta jakoi mielipiteet kahtia. Vastaajat olivat osanneet merkitä hammaslääkärin ja silmälääkärin palvelut pois tarjottavista palveluista, sillä näitä ei esitutkimuksenkaan mukaan yrityksessä tarjota.

Neljä vastaajaa (17 %) oli merkinnyt erityislääkäripalvelut osaksi työterveyshuollon palveluita. Henkilöstön jäsenet saattavat kuitenkin olla tietoisia siitä, että erityislääkärin palveluista saa käyttöönsä lähetteestä, mutta ei oma-aloitteisesti. Tämä voi olla yksi syy, miksi vain neljä vastaajaa on mieltänyt erityislääkäripalvelut osaksi henkilöstöpalveluiden kokonaisuutta. Tutkimustuloksista ilmeni erityisiä toiveita koskien työterveyshuoltoa seuraavasti: silmälääkärin palveluita toivottiin viiden vastaajan osalta, psykologin palveluita kolmen vastaajan osalta, hammaslääkäriä toivoi seitsemän henkilöä ja fysioterapeutin palveluita kuusi henkilöä. Erityislääkärin, silmälääkärin ja psykologin palveluita toivottiin eniten ikäryhmästä 20-29-vuotiaat. Sen sijaan hammaslääkäripalveluita toivottiin tasaisesti niin 20-29 -vuotiaiden, 30-39 -vuotiaiden, kuin 40-49-vuotiaiden joukosta. Fysioterapeutin palveluissa oli nähtävissä selvä painottuminen vanhempien työntekijöiden osalle, sillä valtaosa toiveista tuli 50-59-vuotiailta. Fysioterapeutin palveluiden toiveiden painottuminen vanhempaan ikäryhmään on selitettävissä yksinkertaisesti sillä, että yleensä vanhemmat henkilöt tarvitsevat enemmän apua kehonsa ylläpidossa ja lihasten jumitutumien kanssa, kuin nuoremmat.

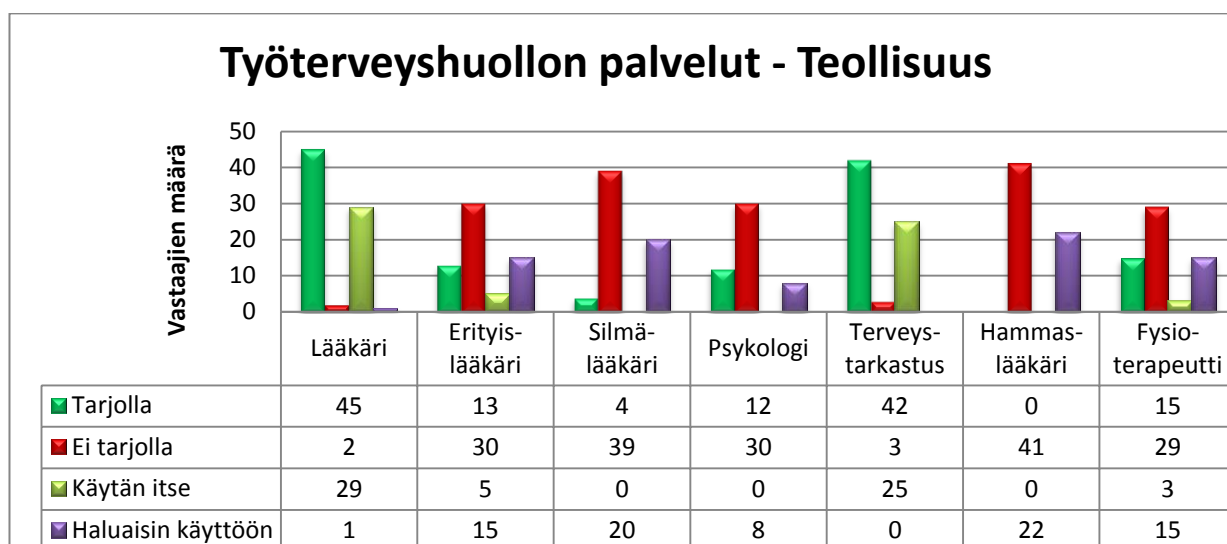


Taulukko 8: Tarjotut työterveyshuollon palvelut kaupan alalla

Kaupan alalla lähes jokaiseen työterveyshuoltoa koskevaan kohtaan saatiin vastaus jokaiselta vastaajalta. Tuloksia tarkasteltaessa henkilöstö tiesi selvästi lääkäripalveluita ja terveystarkastuksia tarjottavan. Nämä tiedot vastaavat myös esitutkimuksesta selvinneitä tietoja työterveyshuoltoa koskien. Noin puolet kaupan alan vastaajista oli sitä mieltä, että yritys tarjoaa

osana henkilöstöpalveluita erityislääkäripalveluita ja noin 80 % vastaajista oli sitä mieltä että myös fysioterapeuttin palveluita tarjotaan.

Esitutkimuksen mukaan haastateltava kertoi työterveyshuollon olevan varsin kattava palvelu, jossa tarjotaan pääasiassa ennaltaehkäiseviä terveydenhuollon palveluita lääkärin, kokeiden ja säännöllisten terveystarkastusten lisäksi. Erityislääkäripalvelut ovat yrityksessä etenkin esimiesten etu, mutta myös muille henkilöstön jäsenille tarjotaan niitä, mikäli työterveyslääkäri näkee palvelulle tarvetta. Henkilöstö on siis kaupan alalla tietoinen siitä, mitä palveluita heidän on mahdollista hyödyntää työterveyden kautta. Tämän lisäksi kolme vastaajaa toivoi erityislääkäripalveluita ja silmälääkäripalveluita osaksi henkilöstöpalveluita, kaksi vastaajaa oli merkinnyt psykologipalvelut, ja neljä vastaajaa hammaslääkäripalvelut osaksi työterveyshuollon palveluiden kokonaisuutta. Kaikkia palveluita toivottiin eniten ikäryhmässä 30-39-vuotiaat.



Taulukko 9: Tarjotut työterveyshuollon palvelut teollisuuden alalla

Teollisuuden alalla työterveyshuoltoa koskeviin kysymyksiin vastattiin kattavasti. Lähes kaikki koko tutkimukseen osallistuneista 47 henkilöstä antoi vastauksensa näihin kysymyksiin. Lääkäri- ja terveystarkastuspalveluita tiedettiin tarjottavan osana työterveyshuollon palveluita lähes sadan prosentin osuudella. Tämä tieto vastasi myös esitutkimuksesta saatua tietoa työterveyshuollon palveluista.

Noin 30 % vastaajista oli sitä mieltä, että erityislääkärin ja psykologin palvelut kuuluvat palvelukokonaisuuteen. Tämä ei kuitenkaan vastaa esitutkimuksesta saatuja tietoja, ainakaan täysin yrityksen tarjoama henkilöstöetuna, sillä haastattelun mukaan perus lääkärinpalvelut ja tutkimukset saa yrityksen puolesta, mutta jatkotutkimukset ja lääkkeiden kustannukset menevät henkilöstön itsensä hoidettavaksi. Hammaslääkärin ja silmälääkärin palvelut oli osattu

tämänkin yrityksen kohdalla sulkea pois tarjottavista henkilöstöpalveluista, kuten asian kuuluu olla. Henkilöstö esitti toiveissaan koskien työterveyshuollon palveluita muun muassa seuraavaa: erityislääkäripalveluita toivoi 15 henkilöä, silmälääkärinä 20 henkilöä, psykologin palveluja 8 henkilöä, hammaslääkärinä 22 henkilöä ja fysioterapeutin palveluita 15 henkilöä. Eri-tyislääkäripalveluita, silmälääkärinä ja psykologin palveluita toivoivat eniten ikäryhmään 40-49 kuuluvat henkilöt, mutta myös nuoremmista ikäryhmistä löytyi toiveita. Useaan otteeseen seuraavaksi eniten palveluita toivottiin ikäryhmästä 20-29-vuotiaat. Hammaslääkärin palveluita ja fysioterapeuttia toivottiin taas eniten ikäryhmässä 30-39-vuotiaat ja seuraavaksi eniten ikäryhmässä 20-29-vuotiaat.

6.2.4 Muut edut

Seuraavissa tuloksissa esitellään toimialoittain vielä merkkipäiviin, muihin juhlatilaisuuksiin sekä alennuksiin liittyviä henkilöstöpalveluita ja henkilöstön tietämystä niiden tarjonnasta. Kysymyksiin on vastannut jokaiselta toimialalta selvä enemmistö, joten tulosten pohjalta kyetään muodostamaan johtopäätöksiä nykytilasta.

Tutkimuksen mukaan terveydenhuollon alalla muistetaan henkilöstön jäseniä heidän merkkipäivinä. Sen lisäksi enemmistö (93 %) kertoi pikkujouluja ja muita yhteisiä juhlia tarjottavan yrityksen puolesta. Yrityksen vuosijuhlat sekä kunniamerkkien ja ansiomitalien tarjonta oli vähäisempää henkilöstön näkökulmasta. Noin 70 % kertoi yrityksen tarjoavan kunniamerkkejä ja ansiomitaleita henkilöstölleen, mutta itse yrityksen omia vuosijuhlia kerrottiin tarjottavan vain 38 % mielestä vastaajista. Kaiken kaikkiaan terveydenhuollon vastaajat olivat vastanneet kysymyksen melko suurella enemmistöllä, sillä joka kohtaan oli saatu vähintään 24 henkilön vastaus (86 %). (Liite 4, taulukko 11.)

Kaupan alalla tutkimuksen tulokset osoittavat, että yritys muistaa selvästi henkilöstönsä jäseniä työntekijöiden mielestä kattavasti. Yhdeksän vastaajaa oli sitä mieltä että yritys muistaa heitä heidän merkkipäivinä ja heille järjestetään yhteisiä pikkujouluja ja muita juhlatilaisuuksia. 100 % vastaajista kertoi kunniamerkkien ja ansiomitalien olevan osa yrityksen henkilöstöetuja ja yritys juhlii myös omia vuosijuhliaan kaikkien vastaajien mielestä. (Liite 4, taulukko 12.)

Teollisuuden alalla tutkimustulokset osoittavat, että tutkimukseen osallistuneiden mielestä yritys ei juuri juhli omia vuosijuhliaan tai muista henkilöstönsä jäseniä merkkipäivinä lahjoilla. Tutkimustuloksista nousi esille myös seitsemän vastaajan toive, että yritys järjestäisi yrityksen vuosijuhlia osana toimintaansa. Sen sijaan pikkujouluja ja muita yhteisiä juhlia järjestetään 98 % mielestä ja näin oli myös esitutkimuksen mukaan. Kunniamerkkejä ja ansiomitaleita tarjotaan henkilöstölle 68 % mielestä. Teollisuusalan vastaajista merkkipäiviä ja juhlatilai-

suuksia koskeviin kysymyksiin oli vastannut vähintään 42 henkilöä (89 %). (Liite 4, taulukko 13.)

Tutkimuksen tuloksia verrattaessa kaikkien kolmen toimialan välillä on selvästi huomattavissa se, että kaupan alalla muistetaan sekä yrityksen toimintaan liittyvistä asioista että henkilöstön merkkipäiviä eniten. Toisaalta vastaajia oli suhteessa vähemmän kuin teollisuudessa ja terveydenhuollossa, joten tulokset eivät ole huonot näilläkään aloilla. Terveydenhuollossa oli vastattu melko tasaisesti kaikkea tarjottavan, mutta teollisuuden alalta oli nähtävissä selkeästi, ettei merkkipäivälahjoja tai yrityksen vuosijuhlia ole tarjolla tällä hetkellä osana henkilöstöetuja, ainakaan merkittävässä roolissa. Teollisuuden työntekijät kuitenkin toivoivat yrityksen muistavan henkilöstön jäseniä esimerkiksi heidän merkkipäivinä ja yrityksen vuosijuhlia toivottiin myös. Toiveet tulivat suurimmaksi osin 40-49-vuotiailta, mikä on ymmärrettävää, sillä sen ikäryhmän henkilöillä alkaa olla lähellä esimerkiksi 50-vuotispäivät, jolloin yleensä usealla työpaikalla henkilöstön jäseniä muistetaan työnantajan puolesta.

Yhteisesti kolmella toimialalla oli havaittavissa, että henkilöstölle tarjotaan yhteisiä juhlatilaisuuksia, kuten pikkujouluja. Tutkimustuloksista nousi merkittävästi esiin teollisuusalan osallistuminen (40 %) yhteisesti järjestettäviin tilaisuuksiin. Yleisesti yrityksen järjestämistä juhlatilaisuuksista oltiin tietoisia, johtuen suurilta osin varmasti siitä, että yleensä tällaisiin tilaisuuksiin osallistuu moni henkilöstön jäsenistä. (Liite 4, taulukot 11-13.)

Esitutkimuksen mukaan terveydenhuollon alalla ei juurikaan tarjota henkilökunta-alennuksia yrityksen omista palveluista. Tämä on ymmärrettävää, sillä yritys ei tuota esimerkiksi selkeää tuotetta, mistä alennusta voitaisiin laskea. Kyseessä on palveluita tarjoava yritys ja palvelutkin ovat sellaisia, joita tarvitaan vain silloin kun henkilö on sairas. Yrityksellä on kuitenkin yhteistyökumppaneita, jotka tarjoavat palveluitaan ja tuotteitaan alennettuun hintaan. Näiden yhteistyökumppaneiden kanssa on erikseen sovittu etukäteen annettavat alennusprosentit, joita saa näyttämällä henkilökorttiaan.

Tutkimukseen osallistuneista henkilöistä vain kaksi henkilöä oli jättänyt alennuksia ja ateriae-tua käsittävät kysymykset tyhjiksi, joten vastausprosentti on ollut hyvä terveydenhuollon alalla (93). Noin 70 % vastaajista oli merkinnyt yrityksen tarjoavan henkilöstölleen henkilökunta-alennuksia, tämän lisäksi 59 % vastaajista oli ilmoittanut että alennusta saa myös yrityksen ulkopuolisilta toimijoilta. Yrityksellä on tällä hetkellä esitutkimuksen mukaan käytössään henkilöstöravintola ja kyselytutkimuksen mukaan 65 % vastaajista on osannut luokitella tämän yrityksen tarjoamaksi henkilöstöpalveluksi. Ateriae-tuun on kuitenkin toivottu muutoksia tutkimuksen muissa osioissa, muun muassa tarjoamalla alennettuun hintaan lounasta tai välipaloja kahvitauolla. Tällä hetkellä esitutkimuksen mukaan henkilöstö joutuu maksamaan täyden hinnan ruuasta ja näin ei ole asianlaita kuitenkaan aina ollut. Haastattelussa kävi ilmi että

ennen henkilöstölle on tarjottu etulippuja, joilla ruokaa sai ostettua edullisempaan hintaan. (Liite 4, taulukko 14.)

Kaupan alalla vastauksen yrityksen omia henkilökunta-alennuksia koskien antoi kaikki tutkimukseen osallistuneet henkilöt (100 %). Yrityksen ulkopuolelta saataviin alennuksiin ja ateriaetua käsittävään kysymykseen oli vastannut kymmenen henkilöä. Kokonaisuudessaan henkilöstö on ollut tietoisia tarjottavista alennuksista, sillä 100 % vastaajista on tiennyt, että henkilöstö saa henkilökunta-alennuksia sekä yritykseltä että sen ulkopuolelta. Henkilökunta-alennuksilla on tutkimuksen mukaan ollut myös suurta käyttöä, sillä 73 % vastaajista sanoi käyttävänsä henkilökunta-alennuksia hyväkseen. Ateriaetu sen sijaan ei esitutkimuksen mukaan ole yrityksessä käytössä muutoin kuin henkilökunta-alennuksen muodossa yrityksen tarjoamista tuotteista. Tämän vuoksi voidaan todeta, että on ymmärrettävää miksi vain 30 % vastaajista on ollut sitä mieltä, että yritys tarjoaa henkilöstöetuna ateriaetua. (Liite 4, taulukko 15.)

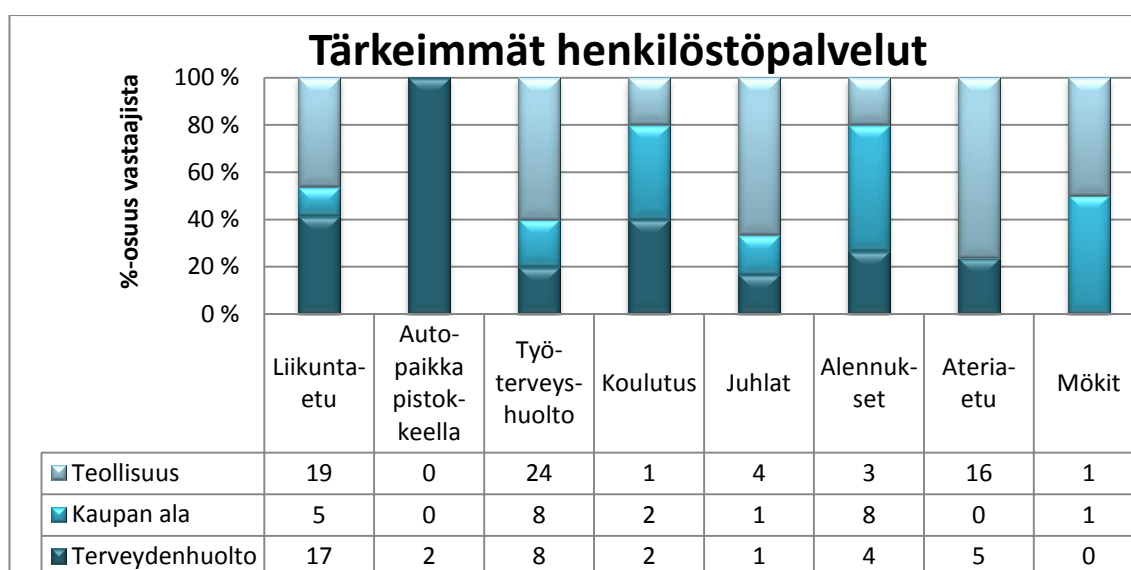
Esitutkimuksesta selvisi, että teollisuusalan yritys tarjoaa henkilöstölleen alennuksia yhteistyökumppaneiden tuotteista, mutta yrityksen itsensä tuottamat tuotteet ovat sen laatuksia, ettei niitä ole juurikaan mahdollista itselleen edes hankkia. Tästä syystä teollisuusalan yritys ei tarjoa yrityksensä työntekijöille itse henkilökunta-alennuksia, vaan antaa alennuksia vain yhteistyökumppaneiden tuotteista ja palveluista. Tutkimukseen osallistuneista 47 % sanoi kuitenkin yrityksen tarjoavan henkilökunta-alennuksia ja 57 % kertoi yrityksen ulkopuolisten alennusten olevan myös tarjolla. Osa henkilöstöstä on saattanut merkitä yrityksen tarjoavan henkilökunta-alennuksia ja on saattanut samalla tarkoittaa yhteistyökumppaneiden alennuksia, sillä nekin ovat osaltaan henkilökunta-alennuksia. Vastaajista kuitenkin noin puolet kummassakin kohdassa alennuksia käsiteltäessä oli merkinnyt, ettei alennuksia ole tarjolla. Lisäksi kysyttäessä alennusten käytöstä selvisi, ettei yrityksen henkilöstö juurikaan käytä tällä hetkellä alennuksia hyväkseen, mutta niiden tarjontaa kuitenkin toivottiin lisättävän. (Liite 4, taulukko 16.) Tähän voi olla syynä, etteivät henkilöstön jäsenet tiedä tällä hetkellä mistä alennuksia on saatavilla, sillä tutkimuksessa esitettiin useasti toiveita listasta, jossa kaikki tämän hetkiset henkilöstöedut ilmenisivät. Syynä voi olla myös se, ettei alennuksia saada tällä hetkellä oikeista paikoista henkilöstön näkökulmasta, joten käyttö saattaa tämän vuoksi olla alhaista.

Ateriaedusta oltiin tutkimuksen mukaan hyvin tietoisia, sillä 84 % vastaajista tiesi, että yritys tarjoaa ateriaetua osana henkilöstöpalveluita ja hieman yli 50 % sanoi tällä hetkellä käyttävänsä etua hyväkseen. (Liite 4, taulukko 16.) Esitutkimuksessa selvisi, että yrityksellä on toimitilojen yhteydessä henkilöstöravintola, jota pitää ulkopuolinen yrittäjä. Näin ollen henkilökunta saa alennettuun hintaan aterioida henkilöstöravintolassa. Etu on rahallisesti merkittävä

ja sitä voidaan pitää yhtenä yrityksen huomattavimmista henkilöstöeduista. (Haastattelu 3. 2012.)

6.2.5 Tärkeimmät ja toivotuimmat henkilöstöpalvelut

Tutkimuksessa ilmenneet tärkeimmät ja toivotuimmat henkilöstöpalvelut on esitetty taulukoiden muodossa. Toiveita ja tärkeimmiksi koettuja henkilöstöpalveluita selvitettiin tutkimuksessa avoimilla kysymyksillä.



Taulukko 10: Tärkeimmät henkilöstöpalvelut

Kyselyyn vastanneista 28 henkilöstä terveydenhuollon alalla 17 vastasi kysymykseen ”Mainitse itsellesi 3 tärkeintä henkilöstöpalvelua, perustele valinnat”. Vastausprosentiksi terveydenhuollon alalla saatiin kokonaisuudessaan 60. Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että liikunta oli heille tärkeä henkilöstöpalvelu. Esille tuli muun muassa yrityksessä tarjolla oleva sporttipassi, yrityksen oma kuntosali sekä liikuntasetelit. Terveystenhuollon yritys ei kuitenkaan tarjoa tällä hetkellä henkilöstönsä jäsenille liikuntaseteleitä esimieshaastattelusta selvinneiden tietojen perusteella, joten setelit voidaan tulkita myös mahdollisiksi toiveiksi, jotka olisivat vastaajalla kolmen parhaan joukossa henkilöstöpalveluita tutkittaessa. Seuraavaksi tärkeimpinä henkilöstöpalveluna vastaajat pitivät työterveyshuoltoa (20 %) ja ateriaetua (12 %). Loput vastaukset koostuivat muun muassa henkilökunta-alennuksista (10 %), parkkipaikan auto-lämpöpistokepaikasta (5 %), koulutuksista (5 %) ja yhteisistä juhlista (3 %).

Tärkeimpinä listattuja palveluita oli perusteltu muun muassa oman työssä jaksamisen näkökulmasta, työvireyden ylläpidolla, oman työterveyden mahdollisten haittojen ennaltaehkäisylä sekä henkilökunnan yhteishengen kohottamisella. Etenkin liikunnalla nähtiin olevan merkittävä rooli työterveydestä huolehtimisessa ja oman hyvinvoinnin kannalta. Sen nähtiin olevan

mukavaa vastapainoa fyysisesti raskaalle työlle. Listauksien joukosta ilmeni jo tässä vaiheessa toiveita palveluiden kehittämiseksi, muun muassa liikunnan osalta. Liikuntamahdollisuuksien tarjontaa toivottiin lisättävän tai vastaavasti rahallista arvoa nostettavan. Lisäksi osa vastaajista koki työterveyshuollon tällä hetkellä ongelmalliseksi, sijaintinsa, sisältönsä ja tehokkuutensa vuoksi.

Kaupan alalla 100 % kyselyyn vastanneista henkilöistä listasi itselleen tärkeimmät henkilöstöpalvelut kyselytutkimuksessa. Kaupan alalla ensimmäisen sijan tärkeimpien henkilöstöpalveluiden listauksesta jakavat henkilökunta-alennukset ja työterveyshuolto. Kumpikin on mainittu 32 % edustuksella vastaajista. Tärkeänä henkilöstöpalveluna on mainittu myös liikunta- ja kulttuurisetelit (20 %). Lisäksi koulutus (8 %), lomamökit (4 %) ja vuosijuhlat (4 %) on mainittu tässä kysymyksessä, hieman pienemmällä edustuksella, mutta kuitenkin työntekijöille tärkeinä henkilöstöpalveluina.

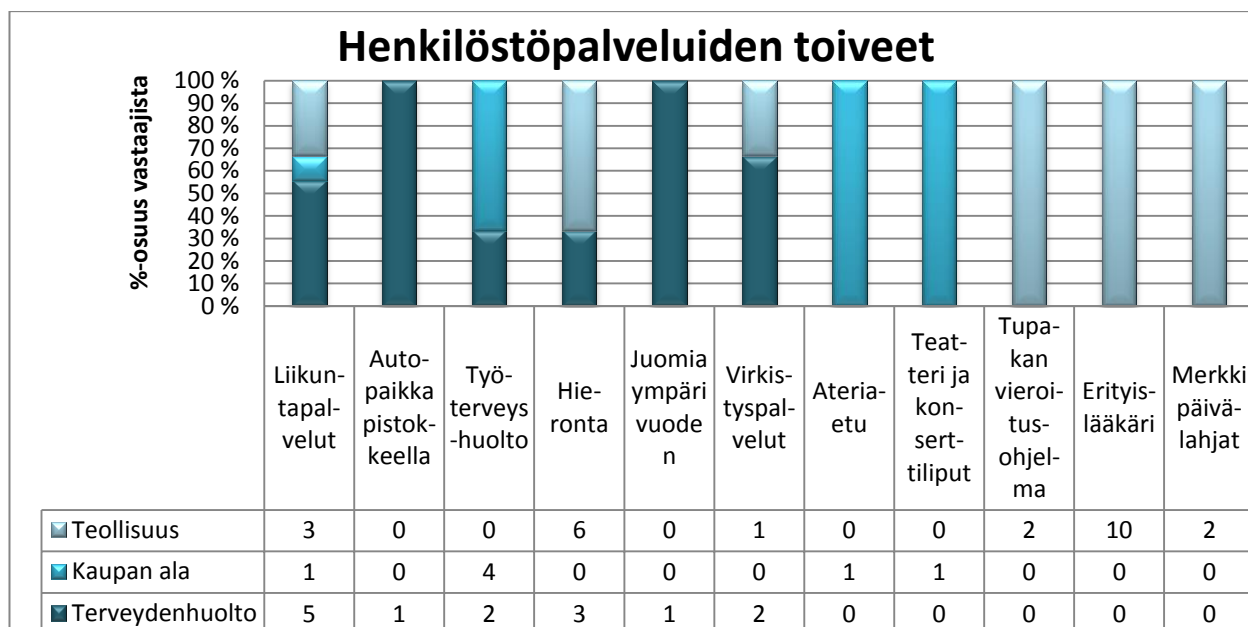
Kaupan alalla henkilökunta-alennuksilla nähtiin olevan merkittävä rooli sen vuoksi, että ostokset tulee helposti keskitettyä omalle työpaikalle, josta saa näin ollen ostettua tarvitsemansa asiat edullisempaan hintaan kuin muualta. Liikunnalla nähtiin olevan merkittävä rooli työkyvystä huolehtimisen ja työssä jaksamisen kannalta. Lisäksi tarjottujen liikuntaseteleiden ansiosta on saatu henkilöstön jäseniä innostumaan liikunnasta. Työterveyshuollon koettiin tarjoavan ajankohtaista, asiantuntevaa ja hyvää palvelua. Sen nähtiin olevan merkittävä oman terveyden kannalta, sillä sairastuessa on mahdollisuus päästä nopeastikin hoitoon.

Teollisuuden alalla vastaajia kysymykseen tärkeimmistä henkilöstöpalveluista kysyttäessä oli 32 kpl eli 68 % kaikista tutkimukseen osallistuneista henkilöistä. Työterveyshuolto (36 %), liikuntaetu (29 %) ja ateriaetu (24 %) erottuivat selvästi tärkeimmiksi henkilöstön kokemiksi henkilöstöpalveluiksi. Osa vastaajista piti myös yhteisiä tilaisuuksia eli erilaisia saunailtoja ja muita vapaamuotoisia tilaisuuksia tärkeinä (6 %). Kyselytutkimuksessa ilmeni yrityksen ulkopuolelta saatavien alennusten olevan tärkeitä vastaajille 5 % edustuksella. Näiden lisäksi ilmeni yhden kerran mainittuja henkilöstölle tärkeitä henkilöstöpalveluita, joita olivat muun muassa: palkkakehitys, henkilöstön ryhmähenki, työtapaturmavakuutus, opiskelumahdollisuus, liukuva työaika, työhyvinvointikortti, tupakoinnin vieroitusohjelma, lomamökit ja ansiomitalit.

Työterveyshuoltoa oli perusteltu useaan otteeseen sen vuoksi merkittäväksi henkilöstöeduksi, että palvelua koettiin saatavan huomattavasti nopeammin, kuin kunnalliselta sektorilta. Lisäksi palvelun kattavuus nähtiin hyväksi tekijäksi. Seuraavaksi eniten mainittu ateriaetu oli merkittävä henkilöstön näkökulmasta sen vuoksi, että ruoka on ostettavissa kohtuuhintaan ja työntekijöiden ei itse tarvitse huolehtia ruokatarpeiden tuomisesta työpaikalle. Ruoan mainittiin tuovan lisäpuhtia työpäivään, sillä se on terveellistä ja monipuolista. Kolmanneksi eniten

mainittu liikuntaetu oli monelle vastaajalle tärkeä henkilöstöpalvelu, osa tuntui käyttävän sitä paljon hyödykseen. Vastauksista ilmeni muun muassa sellainen seikka, että tämän edun tarjoamisella on saatu henkilökunta innostumaan liikunnasta ja sen tuomasta hyödyistä itselle. Vastauksien joukossa mainittiin myös se, että ilman liikuntaetua osa henkilöstön jäsenistä ei välttämättä liikkuisi ollenkaan.

Liikunnan ja työterveyshuollon voidaan nähdä olevan kaikilla kolmella toimialalla yhteisesti merkittäviä henkilöstöpalveluita, sillä suurin osa vastaajista on maininnut ne vastauksissaan. Lisäksi teollisuuden alalla merkittäväksi eduksi nousi ateriaeetu, joka mainittiin myös terveydenhuollossa, kuitenkin enemmän toiveiden muodossa kuin olemassa olevana etuna. Kaupan alalla taas kolmen merkittävimmän henkilöstöpalvelun joukkoon liikunnan ja työterveyshuollon rinnalle kohosi henkilökunta-alennus. Tällä toimialalla tyypillisesti tarjottavat henkilökunta-alennukset ovat mahdollisia ja niitä saattaa saada useasta eri paikasta samaan aikaan, varsinkin jos kyseessä on iso ketju, kuten tässä tapauksessa. Ei ole siis mikään ihme, että se koetaan merkitykselliseksi osaksi henkilöstöetuja. Teollisuuden ja terveydenhuollon alalla tällaista etua on hieman hankalampi tarjota henkilöstön jäsenille, sillä usein tuotettavat palvelut ja tuotteet ovat sellaisia, mitä henkilöstön jäsenet eivät voi arkielämässään käyttää, tai niille ei ainakaan ole suurta tarvetta. Liitteessä neljä esitellään alakohtaiset tulokset taulukoiden muodoissa (Liite 4, taulukko 17-19.)



Taulukko 11: Henkilöstön toiveet henkilöstöpalveluista

Tutkimuksessa kartoitettiin vastaajien toiveita henkilöstöpalveluista. Terveydenhuollon ammattilaisista 32 % kyselyyn osallistuneista vastasi tähän kysymykseen. Vastanneista 36 % toivoi lisää liikuntapalveluja ryhmäliikunnan, etulippujen sekä virkistys- ja harrastusmuodossa. Nykyis-

tä liikuntapalvelutarjontaa kuvattiin varsin kehnoksi. Hierontapalvelua oli toivonut 21 % vastaajista. Toivetta perusteltiin sillä, että terveydenhuollon työnkuva on usein fyysisesti rasittava. Kattavamman ja toimivamman työterveyshuollon sekä virkistyspalveluiden perään kullutti 14 % vastaajista. Näiden lisäksi henkilöstöltä tuli toiveena pistokkeelliset autopaikat sekä se, että henkilökunnalle olisi tarjolla juotavaa muulloinkin kuin kesäaikaan.

Työterveyspalveluiden nykytilassa henkilöstöä häiritsi se, että heidän tulee käyttää oman terveyskeskuksen palveluja. Esimieshaastattelussa kävi ilmi, että usein terveydenhuollon työntekijöiden työterveyspalvelut ovat kuviteltua pienemmät. Virkistyspalveluita toivottiin myös tarjottavan henkilökunnalle järjestämällä virkistyspäiviä ja tarjoamalla virkistysseleitä. Annetuista vastauksista kävi ilmi, että työpaikalla on tarjolla juotavaa kesäaikaan, mutta ei muina vuodenaikoina. Tämän käytännön toivottiin toteutuvan ympärivuotisesti.

Neljä 11:sta eli 36 % kyselyyn osallistuneista kaupan alan henkilöstöstä vastasi henkilöstöpalvelutoiveita kartoittavaan kysymykseen. Kaikki neljä vastanneista toivoi parannuksia työterveyshuoltoon ja työterveyspalveluihin. Tämän hetkiseksi ongelmaksi kerrottiin oman lääkärin hankala tavoitettavuus. Toiveena erityislääkäripalveluihin esitettiin mahdollisuus gynekologikäynteihin. Palvelu sopii hyvin henkilöstöpalveluiden joukkoon näin naisvaltaisella alalla. Muita toiveita henkilöstöpalveluiksi olivat hyvinvointikeskusten edut, teatteri-/konserttiliput sekä ateriaedut. Ateriaeduksi toivottiin käyttöön seteleitä tai alennuskuponkeja. Ateriaetu on kuitenkin jo jossain määrin tarjolla kaupan alalla, sillä työntekijät saavat alennusta sekä oman ketjun sisäisiltä elintarvikemyyjiltä ja ravintoloilta että kumppanitoimijoilta.

Teollisuusosalta 18 henkilöä vastasi toiveita käsittävään kysymykseen, joten vastausprosentiksi muodostui 38. Eritoten hammaslääkäripalveluja haluttiin lisätä henkilöstöpalveluihin, jopa seitsemän (30 %) vastaajaa oli kirjannut sen avoimen kysymyksen toiveeksi. Kuusi (26 %) henkilöä toivoi yrityksen tarjoamiin henkilöstöpalveluihin lisättävän hierontapalvelun. Kolmanneksi eniten kaivatut palvelut olivat liikunta- (13 %) ja erityislääkäripalvelut (13 %). Teollisuusalan henkilöstö toivoi myös muistamista pitkestä työurista sekä merkkipäivistä ja tukikoinnin vieroitusohjelmaa. Näiden henkilöstöpalvelujen lisäksi esiin nousi muitakin yksittäisiä toiveita, kuten: mahdollisuus kouluttautua ja edetä uralla, bonusjärjestelmä sekä yrityksen järjestämät kylpylämatkat.

Työterveyshuoltoon toivottiin erityislääkäripalveluista silmälääkärin ja fysioterapeutin palveluja, sillä henkilöstö oli sitä mieltä, että jokainen tarvitsee näitä joskus. Hammaslääkäripalvelut nousivat toiveissa useasti esille, mutta toivetta ei ollut sen enempää lähdetty perustelemaan. Hierontapalvelua peräänkuulutettiin ylläpitämään henkilöstön fyysistä terveyttä ja palvelua ehdotettiin järjestettävän kerran vuodessa työnantajan kustannuksella. Henkilöstöltä tuli myös toive, että työterveyshuolto järjestettäisiin henkilökunnalle ilmaiseksi. Liikuntapal-

veluihin toivottiin lisää ryhmäliikuntavuoroja, kuntosalia, sopimusta liikuntakeskuksen kanssa ja liikuntaseteleiden käyttöönottoa. Vastaajat eivät perustelleet toiveitaan liikuntapalvelujen suhteen. Henkilöstö toivoi yritysjohdon muistavan heitä merkkipäivinä, esimerkiksi palkallisella vapaalla tai merkkipäivälahjalla. Yrityksen toivottiin huomioivan jotenkin pitkän työuran yrityksessä tehneitä työntekijöitä ja sellaisia henkilöitä, joilla ei kerry poissaoloja tai jotka eivät tupakoi. Henkilöstö esitti toiveissaan lisäksi tupakoinnin vieroitusohjelmaa, joka esituskimuksen mukaan on jo mukana yrityksen henkilöstöpalveluissa.

Kaiken kaikkiaan henkilöstöpalvelutoiveita kartoittavaan kysymykseen vastasi 31 henkilöä, josta vastausprosentiksi saatiin 36. Kyseessä oli avoin kysymys, jossa henkilöstöllä oli mahdollisuus täydentää edellä annettuja vastauksia suljettuihin monivalintakysymyksiin. Kaikilla kolmella alalla liikunta- ja työterveyspalvelut nousivat esiin henkilöstön esittämissä toiveissa. Etenkin liikunta- ja kulttuuriseteleitä toivottiin käyttöön terveydenhuollon ja teollisuuden aloilla, joissa palvelu ei ole käytössä. Liikuntapalveluihin esitettiin varsin laajasti erilaisia vaihtoehtoja yksilösuorittamisesta ryhmäliikuntaan. Työterveyshuollonpalvelut olivat toinen merkittäväksi koettu etu, sillä sen nähtiin vaikuttavan henkilöstön fyysiseen hyvinvointiin. Terveydenhuollon ja kaupan alan henkilöstön toiveista ilmeni, että palvelujen toimivuuteen ja saatavuuteen tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Tutkimuksesta selvisi, että erilaiset liikunta- ja työterveyspalvelut ovat merkittäviä henkilöstöpalveluita toimialasta riippumatta. Toinen seikka, joka nousi esiin tutkimuksesta, oli se, että henkilöstö toivoi käyttöön jo olemassa olevia palveluja. Liitteessä neljä esitellään tarkemmin alakohtaiset tiedot toiveista omissa taulukoissaan. (Liite 4, taulukot 20-22.)

6.3 Informointi

Seuraavaksi esitellään kysymyspatteriston kolme merkittävimpiä tuloksia. Kysymyspatteristo sisälsi kysymyksiä henkilöstöpalveluiden informointiin liittyen. Kyselyssä pyrittiin selvittämään henkilöstön kokemukset informoinnin onnistumisesta ja selvittämään, mitä kautta tietoa henkilöstöpalveluihin liittyen yleisesti haettiin. Henkilöstöltä kysyttiin muun muassa, kerrottiinko heille henkilöstöpalveluista jo töihin tultaessa perehdytyksen yhteydessä, informoidaanko palveluista tarpeeksi ja mitä henkilöstö itse muuttaisi informoinnissa.

Seuraavaksi esitellään tuloksia siitä, kerrottiinko työntekijöille henkilöstöpalveluista perehdytyksen yhteydessä. Terveydenhuollossa vastaukset jakautuivat puoliksi eli 50 % oli sitä mieltä että heille kerrottiin palveluista ja 50 % oli sitä mieltä, ettei heille kerrottu perehdytyksen yhteydessä palveluista. Kaupan alalla taas enemmistö oli sitä mieltä, että heille kerrottiin palveluista perehdytyksessä, vastausprosentiksi kaupan alalla saatiin 73. Teollisuudessa taas vastaajista 30 henkilöä oli sitä mieltä, ettei heille kerrottu palveluista perehdytyksessä ja 16 henkilöä vastasi saaneensa tietoa jo perehdytyksen yhteydessä. Kokonaisuudessaan tutkimuk-

seen osallistuneista 86 henkilöstä 83 henkilöä vastasi perehdytystä koskevaan kysymykseen. Yhteenvetona kaikista vastaajista 67 % oli siis sitä mieltä, ettei palveluista kerrottu perehdytyksen yhteydessä ja loput 33 % olivat sitä mieltä, että palveluista kerrottiin perehdytyksessä. (Liite 4, taulukko 23.)

Perehdytyksen yhteydessä saatuja tietoja henkilöstöpalveluista verrattiin vastaajan työuran pituuteen ja tulokseksi saatiin muun muassa seuraavaa: terveydenhuollossa oli seitsemän vastaajaa, joilla oli takanaan yli 20 vuoden työura ja heille ei ole kerrottu henkilöstöpalveluista perehdytyksen yhteydessä. Tähän voi olla syynä se, että yrityksen toimintatavat ovat olleet 20 vuotta sitten hyvin erilaiset. Suurin osa vastaajista terveydenhuollon alalla, joilla oli 1-5 vuoden tai 6-10 vuoden pituinen työsuhte kertoi saaneensa tietoa henkilöstöpalveluista jo perehdytyksen yhteydessä. Samoin vastattiin kaupan alalla. Teollisuudessa nousi esiin työsuhteen kestoista 1-5 vuotta ja 6-10 vuotta, joissa huomattava osa (45 %) vastaajista kertoi, ettei ole saanut tietoa henkilöstöpalveluista perehdytyksessä. Teollisuuden alan työntekijät koostuvat pääosin kuitenkin tähän kategoriaan kuuluvista henkilöistä, joten tulos tulee huomioida. Tutkimustuloksiin vielä tarkemmin syventyen teollisuusalan osalta, suurin osa vastaajista, jotka eivät ole saaneet tietoa henkilöstöpalveluista perehdytyksessä kuuluivat työuran kestoltaan luokkaan 1-5 vuotta. Tästä voidaan päätellä, että joko tietoa ei ole huomioitu perehdytyksen yhteydessä oleelliseksi, vaikka se olisi siellä kerrottu, tai tietoa ei ole saatu ollenkaan.

Perehdytyksen lisäksi selvitettiin muita keinoja hankkia informaatiota henkilöstöpalveluista. Tutkimuksesta ilmeni ennalta määriteltyjen vastausvaihtoehtojen pohjalta, että henkilöstöpalveluihin liittyvää tietoa haettiin suurimmaksi osin työkavereilta tai esimieheltä jokaisella kolmella toimialalla. Sisäinen tietokanta oli merkittävämpi tiedonhakukanava terveydenhuollossa ja kaupan alalla, kuin teollisuudessa. Tähän voi olla muun muassa syynä se, että terveydenhuollossa ja kaupan alalla tietokoneet ovat helpommin henkilöstön käytettävissä, kuin teollisuudessa.

Henkilöstöpalveluihin liittyvässä informoinnissa oli huomattavissa suuri prosentti, joka oli sitä mieltä, ettei palveluista informoida henkilöstöä tarpeeksi tällä hetkellä. Terveydenhuollossa ja teollisuudessa vain 32 % vastaajista oli sitä mieltä, että heitä informoitiin tarpeeksi. Vastaava prosentti kaupan alalla oli 91 %, jossa mitä ilmeisimmin tiedotus koettiin hyväksi. Tutkimuksessa selvitettiin vastaajilta, mitä he muuttaisivat informoinnissa. Terveydenhuollossa kaikista kyselyyn vastanneista 11 vastasi tähän kysymykseen (39 %). Vastauksista ilmeni, että tiedotusta tulisi parantaa, sisäisestä tietokannasta on hankala löytää tietoa ja jokin koottu lista olemassa olevista henkilöstöpalveluista olisi hyvä olla olemassa. Kyseistä listaa toivottiin toimitettavaksi esimerkiksi sähköpostitse jokaiselle työntekijälle. Kaupan alalla vain yksi vastaaja 11:sta vastaajasta oli sitä mieltä, että informointi ei ole tällä hetkellä riittävää ja hänen toiveensa olisi henkilöstöpalveluiden tarjonnan lisääminen. Teollisuuden alalla taas kai-

kista kyselyyn vastanneista (47 kpl) 21 vastasi tähän kysymykseen seuraavaa: tiedotusta toivottiin lähes kaikissa vastauksissa paremmaksi ja sitä toivottiin saatavan useammin. Teollisuuden alalla toivottiin myös koottua listaa eduista nähtäväksi yrityksen ilmoitustaululle tai jokaiselle henkilökohtaisesti jaettavaksi. Henkilöstöpalveluista haluttaisiin myös keskustella ja kerrata tietoja yhteisissä palavereissa.

6.4 Henkilöstöpalvelut ja työhyvinvointi

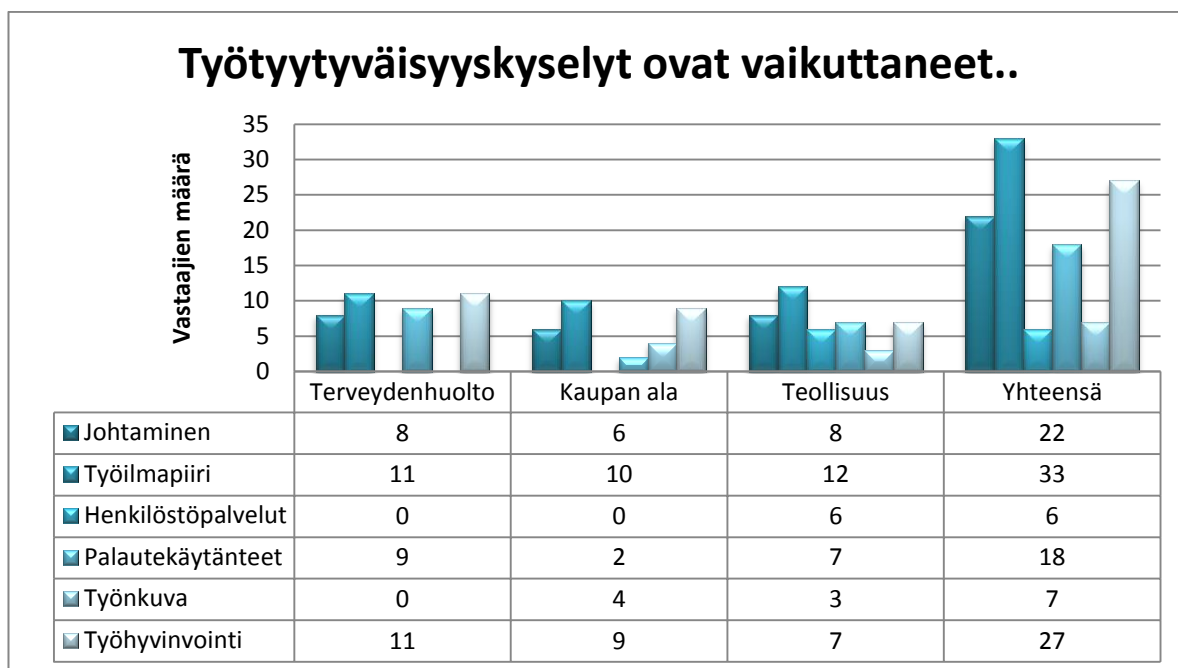
Kysymyspatteristo numero neljä käsitteli henkilöstöpalveluita ja työhyvinvointia. Kysymyksissä kartoitettiin muun muassa henkilöstöpalveluiden vaikutusta työpaikan valintaan, työpaikalla järjestettäviä henkilöstöä koskevia tutkimuksia ja kehityskeskusteluja. Tämän lisäksi selvitettiin, onko erilaisilla tutkimuksilla ja kehityskeskusteluilla ollut vaikutusta työpaikan asioihin tai henkilön omaan työnteekoon.

Tutkimuksessa selvitettiin, tiesivätkö henkilöstön jäsenet yrityksen henkilöstöpalveluista ennen työsuhteen aloittamista. Jokaisella toimialalla selvä enemmistö ei tiennyt olemassa olevista eduista ennen työsuhdetta (84 %). Vastauksista ilmeni, että kaupan alalla kahden henkilön mielestä henkilöstöpalveluilla on ollut merkitystä työpaikan valinnassa. Muilla toimialoilla työpaikan valintaa koskevassa kysymyksessä oli vastattu ”Ei”, tai jätetty kohta kokonaan tyhjäksi. Eli toisin sanoen henkilöstöpalveluista ei ole juurikaan tiedetty ennen työsuhteen alkamista ja vaikka tietoa olisi jonkin verran ollutkin, niillä ei ole merkittävää roolia sen suhteen, onko työsuhde solmittu niiden perusteella. (Liite 4, taulukko 24.)

Enemmistö vastaajista jokaisella kolmella toimialalla vastasi työtyytyväisyyskyselyitä koskevaan kysymykseen, että työpaikalla järjestetään työtyytyväisyyskyselyitä. Ainoastaan teollisuuden alalla oli huomattavissa, että kolme ihmistä oli sitä mieltä, ettei kyselyitä järjestetä ollenkaan. Tätä voidaan siis pitää hyvänä tuloksena, henkilöstön tietoisuuden kannalta.

Enemmistö terveydenhuollossa vastasi, että työtyytyväisyyskyselyitä järjestetään vähintään kerran vuodessa, samoin kuin kaupan alalla. Teollisuudessa sen sijaan enemmistö kertoi kyselyitä järjestettävän 2-3 vuoden välein, ja 11 vastasi että jopa tätä harvemmin. Osa teollisuuden vastaajista oli kuitenkin myös sitä mieltä, että kyselyitä järjestetään kerran vuodessa. Vastaajien hajonta teollisuuden alalla oli tätä kysymystä koskien niin suuri, että mitään täysin varmaa päätelmää ei voida tehdä, mikä olisi koko totuus. Yrityksessä saatetaan esimerkiksi järjestää työtyytyväisyyskyselyitä, jotka käsittävät vain osan henkilöstöstä ja tämän vuoksi osa henkilöstön jäsenistä saattaa osallistua tutkimuksiin eri tahdissa.

Kyselyssä pyydettiin rastittamaan, mihin työtyytyväisyyskyselyillä on mahdollisesti ollut vaikutusta. Vastausvaihtoehtoina olivat johtamiseen, työilmapiiriin, henkilöstöpalveluihin, palautteikäytänteisiin, työnkuvaan ja työhyvinvointiin. Taulukossa 12 esitellään vastauksien tulokset.



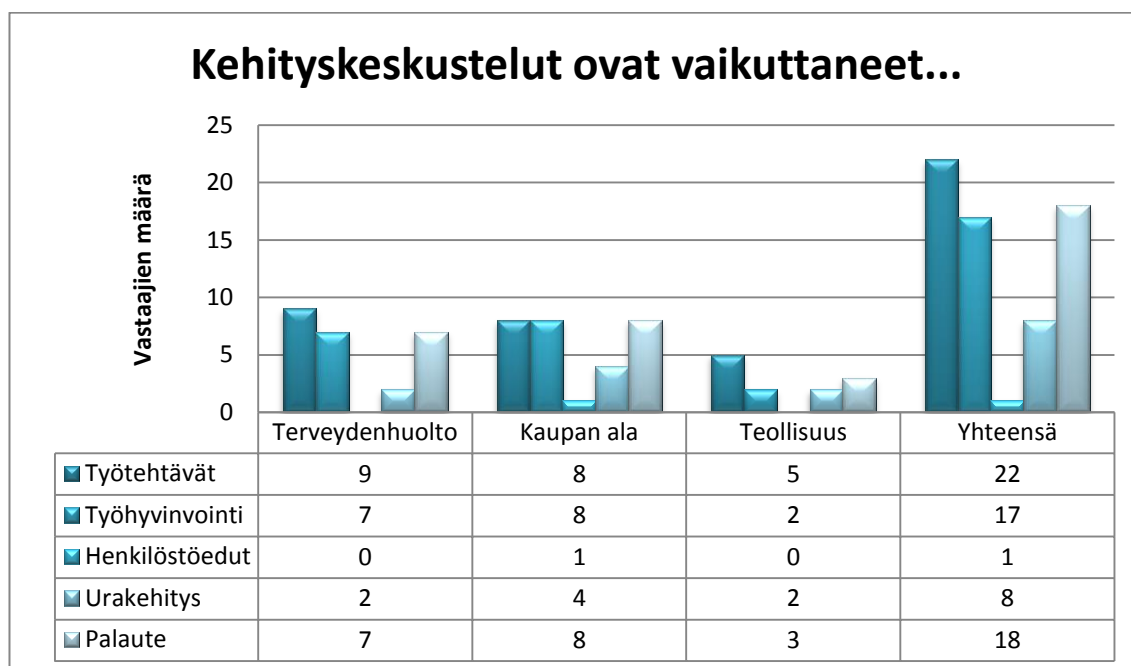
Taulukko 12: Työtyytyväisyyskyselyiden vaikutus eri osa-alueisiin

Merkittävimpinä tuloksina voidaan tämän tutkimuksen perusteella todeta, että työtyytyväisyyskyselyt ovat vaikuttaneet eniten työilmapiiriin, työhyvinvointiin sekä johtamiseen. Nämä kaikki kolme eniten vastauksia saanutta kohtaa ovat erittäin hyviä ajatellen itse työntekoa. Jokaisella on merkittävä rooli työssä jaksamisen ja itse työn teon kannalta. Tämän opinnäytetyön pääaiheeseen, henkilöstöpalveluihin ei nähty juurikaan olleen näillä kyselyillä vaikutusta. Vastausprosentiksi kysymykseen saatiin kokonaisuudessaan 38, sillä terveydenhuollon alalla 7 vastaajaa oli jättänyt tämän kohdan tyhjäksi, kaupan alalla yksi vastaaja ja teollisuudessa 25 vastaajaa.

Tutkimuksessa haluttiin selvittää myös kehityskeskusteluiden käytänteitä työpaikoilla. Kehityskeskusteluilla on merkittävä rooli esimiehen ja alaisen kahden välisellä kommunikoinnilla, joten tutkimuksessa kysyttiin, järjestetäänkö kehityskeskusteluja ylipäätään ja kuinka usein sekä millaista vaikutusta kehityskeskusteluilla on ollut työntekijälle valmiiksi annettujen vastausvaihtoehtojen pohjalta. Tulokseksi saatiin seuraavaa: terveydenhuollon ja kaupan alalla selvä enemmistö sanoi kehityskeskusteluja järjestettävän, mutta teollisuuden alalla vain 11 vastaajaa (23 %) kertoi keskusteluja järjestettävän.

Terveydenhuollon henkilöstö vastasi kehityskeskusteluja järjestettävän 2-3 vuoden välein (43 %) tai harvemmin (25 %). Loput vastasivat kyselyitä järjestettävän joko kerran vuodessa tai olivat jättäneet kyseisen kohdan tyhjäksi. Kaupan alalla 100 % vastaajista oli sitä mieltä, että kyselyitä järjestetään vähintään kerran vuodessa. Teollisuudessa taas 15 % vastaajista, jotka olivat sitä mieltä että heille järjestetään kehityskeskusteluja, kertoivat kyselyitä järjestettävän harvemmin kuin 2-3 vuoden välein. Suurin osa teollisuuden alan vastaajista oli jättänyt

tämän kohdan luonnollisesti tyhjäksi, sillä heillä ei juurikaan koettu kehityskeskusteluja ylipäättään järjestettävän. Henkilöstön tietämys kehityskeskusteluiden järjestämisestä vastasi jokaisella toimialalla esitutkimuksesta selvinneitä tietoja. Taulukko 13 esittelee, mihin kaikkien kehityskeskusteluilla on ollut vaikutusta. Vastausvaihtoehdoiksi kyselyssä annettiin: työtehtävät, työhyvinvointi, henkilöstöedut, urakehitys ja palaute.



Taulukko 13: Kehityskeskusteluiden vaikuttavat osa-alueet

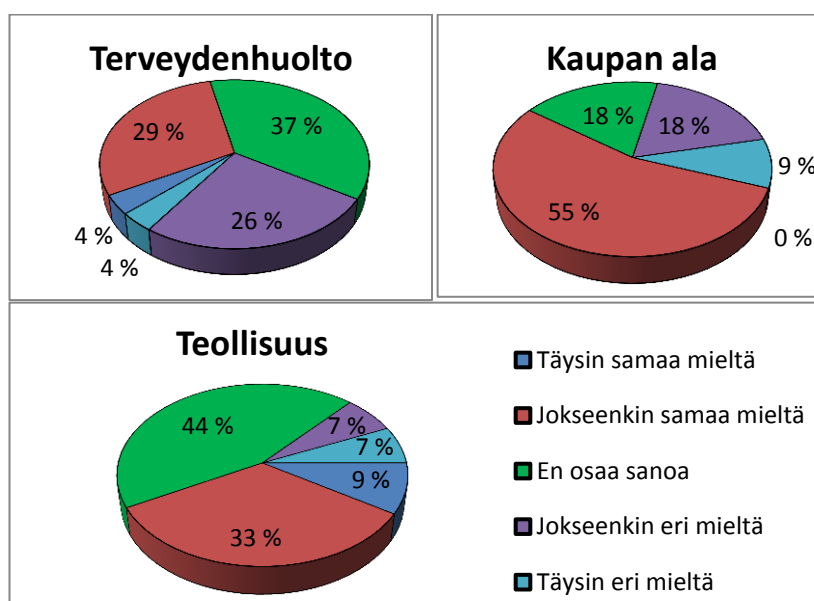
Kehityskeskustelut ovat vaikuttaneet jokaisella toimialalla eniten henkilön työtehtäviin (26 %). Seuraavaksi eniten keskusteluilla on nähty olevan vaikutusta palautteeseen (21 %) ja työhyvinvointiin (20 %). Nämä kaikki kolme seikkaa ovat melko luonnollisia ajatellen, että kehityskeskusteluiden perimmäinen idea onkin parantaa yksilön suoritusta ja hyvinvointia työpaikalla. Kehityskeskusteluiden aiheena ei ole nähtävästi juurikaan olleet henkilöstöedut, sillä vain yksi vastaaja oli merkinnyt tämän vaikuttavaksi tekijäksi. Henkilöstöedut ovat kuitenkin suuri osa työsuhdetta ja niistä olisi luonnollista puhua kahden kesken esimiehen kanssa, siihen tarjotussa tilanteessa. Henkilöstön jäsen voisi kertoa esimerkiksi omat mielipiteensä tämän hetkisestä tarjonnasta ja antaa omia kehitysehdotuksiaan, joita muuten arkisissa työtilanteissa tuskin juurikaan käydään läpi tai palautetta muistetaan antaa.

6.5 Väittämät henkilöstöpalveluista ja työhyvinvoinnista

Tutkimuksen viimeinen osio sisälsi ensin erilaisia väittämiä henkilöstöpalveluista, jonka jälkeen vastaajilla oli mahdollisuus kertoa omin sanoin henkilöstöpalveluiden vaikutuksista työkykyyn ja työhyvinvointiin. Väittämiin vastattiin valitsemalla parhaiten omia tuntemuksia kuvaava vaihtoehto valmiiksi annetusta viisiportaisesta vastauspatteristosta. Taulukot on otsi-

koitu kyselylomakkeessa käytetyillä väittämällä, jotta niitä on mahdollisimman helppo tulkita. vastausvaihtoehdot olivat: ”Täysin samaa mieltä”, ”Jokseenkin samaa mieltä”, ”En osaa sanoa”, ”Jokseenkin eri mieltä” ja ”Täysin eri mieltä”. Vastausprosentteissa on otettu huomioon kaikki vastausvaihtoehdot, myös kohta ”En osaa sanoa” eli pois luettuna ovat ne vastauslomakkeet, joissa ei ole lainkaan merkittyä vastausta.

Ensimmäisessä väittämässä selvitettiin, ovatko vastaajat kokeneet henkilöstöpalveluiden lisänsä heidän työhyvinvointiaan yleisesti. Väittämään otti kantaa 97 % vastaajista, kaupan alalta vastausprosentiksi saatiin 100.



Taulukko 14: Henkilöstöpalvelut ovat lisänneet työhyvinvointia

Terveystenhoidon alalla reilu kolmannes vastaajista ei osannut sanoa, onko henkilöstöpalveluilla vaikutusta heidän työhyvinvointiinsa. Vastaajista 29 % koki henkilöstöpalveluiden jokseenkin lisänsä heidän työhyvinvointiaan, mutta 26 % vastaajista ei nähnyt työhyvinvoinnin ja henkilöstöpalveluiden välillä lainkaan yhteyttä. Terveystenhoidon alalla mielipiteet jakautuivat melko tasaisesti väittämän puolesta ja vastaan.

Kaupan alalla 55 % vastaajista oli sitä mieltä, että henkilöstöpalvelut ovat jossain määrin lisänneet heidän työhyvinvointiaan. Vajaa viidennes vastaajista koki, ettei henkilöstöpalveluilla ole vaikuttavaa merkitystä työhyvinvoinnin lisääntymiseen ja noin joka kymmenennen mielestä ne eivät vaikuta siihen lainkaan. Kaupan alalta 18 % vastaajista ei osannut sanoa, ovatko henkilöstöpalvelut vaikuttaneet positiivisesti työhyvinvointiin.

Teollisuusalalla 33 % vastaajista oli sitä mieltä, että henkilöstöpalvelut ovat lisänneet heidän työhyvinvointiaan ainakin jossain määrin ja 9 % oli täysin sen kannalla että henkilöstöpalve-

luilla on työhyvinvointia lisäävä vaikutus. Kyselyyn osallistuneista teollisuusalan työntekijöistä 7 % oli jokseenkin ja 7 % täysin sitä mieltä, ettei henkilöstöpalveluilla ole merkitystä työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Teollisuusalan henkilöstöllä näytti tutkimustulosten mukaan olevan haasteellista rinnastaa henkilöstöpalvelut työhyvinvointiin, sillä 44 % vastaajista ei osannut sanoa mielipidettä siihen, vaikuttavatko henkilöstöpalvelut työhyvinvointiin lisäävästi. Iällä tai työsuhteen pituudella ei ollut selkeää yhteyttä vastauksien välillä millään toimialalla, vaan ne jakautuivat tasaisesti kaiken ikäisten ja kaiken mittaisten työsuhteiden kesken.

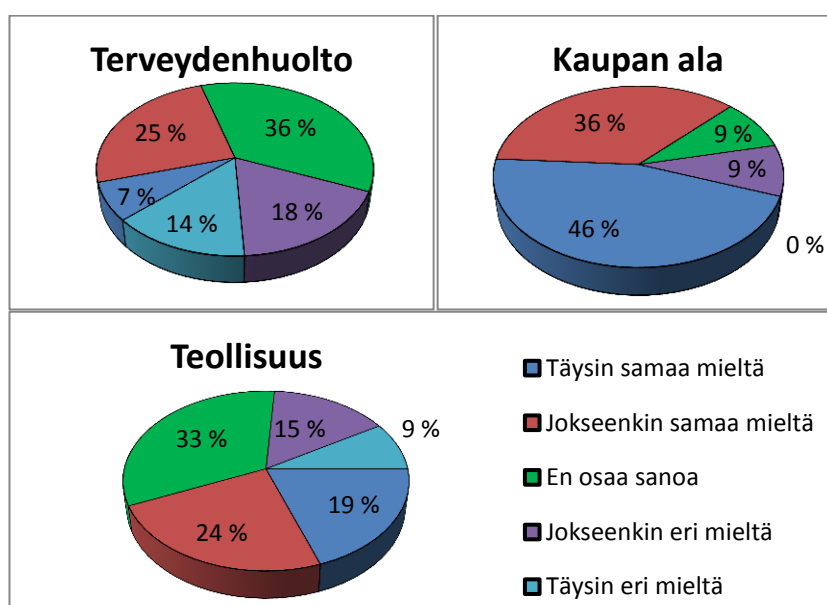
Henkilöstöpalvelut vaikuttavat moneen tekijään. Tutkimuksessa haluttiin selvittää, voidaanko työntekijöiden mielestä niiden avulla parantaa työilmapiiriä. Väittämään vastasi 85 henkilöä eli 99 % kaikista tutkimukseen osallistuneesta ammattilaisesta. Jokaisella alalla enemmistö koki henkilöstöpalveluiden parantavan työilmapiiriä; terveydenhuollossa 71 %, kaupan alalla 91 % ja teollisuusalalla 65 % kaikista vastaajista. Tulokset osoittivat, että terveydenhuollon alalla oli eniten vastaajia, jotka eivät juurikaan (7 %) tai lainkaan (7 %) kokeneet henkilöstöpalveluiden parantavan työilmapiiriä. Teollisuuden alalla yhteensä 11 % vastaajista koki, ettei ilmapiiri ole parantunut henkilöstöpalveluiden vaikutuksesta ja neljännes ei osannut ottaa kantaa väittämään. Kaupan alan työntekijöistä 9 % ei osannut sanoa, onko henkilöstöpalveluilla työilmapiiriä parantava vaikutus ja loput 91 % puolsi väittämää. Voidaan siis tutkimuksen pohjalta todeta, että eri alojen vertailussa kaupan alalla koetaan voimakkaimmin henkilöstöpalveluiden parantavan työilmapiiriä. (Liite 4, taulukko 25.)

Toisessa kohdassa selvitettiin, ovatko henkilöstöpalvelut lisänneet vastanneiden fyysistä tai/ja henkistä työkykyä. Kaupan alalta ja terveydenhuollon alalta kaikki kyselyyn osallistuneet vastasivat näihin väittämiin. Teollisuusalan vastausprosentiksi muodostui molemmissa kohdissa 96, jonka vaikutuksesta kokonaisuudessaan vastausprosentiksi saatiin 98. (Liite 4, taulukko 26-28.)

Terveydenhuollon alalla vastaukset kallistuivat hieman enemmän siihen suuntaan, ettei henkilöstöpalveluilla ole fyysiseen tai henkiseen työkykyyn juurikaan tai ollenkaan vaikutusta. Väittämiin näytti olevan melko haasteellista vastata, sillä 28:sta kuusi ei osannut sanoa, lisäävätkö henkilöstöpalvelut fyysistä ja yhdeksän, lisäävätkö ne henkistä työkykyä. Vastauksista heijastui muutenkin pieni epävarmuus, sillä väittämiin fyysisestä työkyvystä jokseenkin samaa tai eri mieltä oli yhteensä 64 % ja henkisestä työkyvystä 47 % vastaajista. Täysin eri mieltä väittämien kanssa oli fyysisestä työkyvystä 11 % ja henkisestä työkyvystä 14 % vastaajaa. Terveydenhuollon alan ammattilaisista täysin samaa mieltä väittämien kanssa oli hieman vähemmän eli 4 % uskoi henkilöstöpalveluiden lisäävän fyysistä ja 7 % henkistä työkykyä. (Liite 4, taulukko 26.)

Kaupan alalla koettiin vahvimmin tarjottavien henkilöstöpalveluiden lisäävän ainakin jossain määrin fyysistä (37 %) ja henkistä (64 %) työkykyä. Kolme vastaajaa 11:sta kummassakin väittämässä oli sitä mieltä, ettei henkilöstöpalveluilla ole juurikaan työkykyä lisääviä vaikutuksia. Kyselyyn osallistuneista 27 % ei osannut sanoa mielipidettä, lisäävätkö henkilöstöpalvelut fyysistä ja 9 % henkistä työkykyä. Kaupan alalta saatiin mukaan tutkimukseen sen verran pieni otos, ettei iän tai työsuhteen pituuden kannalta voida tehdä alakohtaisia yleistyksiä. (Liite 4, taulukko 27.)

Teollisuuden alalla useat vastaajat eivät osanneet sanoa, ovatko henkilöstöpalvelut henkistä (49 %) tai fyysistä (38 %) työkykyä lisäävä elementti. Mielenpitoet koskien henkilöstöpalveluiden vaikutuksia fyysiseen työkykyyn jakautuivat tasan puolesta ja vastaan. Tutkimustuloksista oli havaittavissa, että yli viisi vuotta työsuhteessa olleet kokivat henkilöstöpalveluiden lisäävän henkilöstön fyysistä jaksamista. Iän vaikutuksesta voidaan taas tuloksiin nojaten sanoa, että alle 30-vuotiaat eivät näe henkilöstöpalveluiden lisäävän fyysistä työkykyä teollisuusalalla. (Liite 4, taulukko 25.) Henkistä työkykyä koskeva väittämä jakaantui niin ikään melko tasaisesti vastaajien kesken. Yhteensä 14 henkilöä oli sitä mieltä, ettei henkilöstöpalveluilla ole työkykyä lisäävää vaikutusta ja 9 taas puolsi väittämää. Alle kuusi vuotta työsuhteessa olleet ja iältään alle 30-vuotiaat vastaajat eivät nähneet henkilöstöpalveluiden juurikaan lisäävän henkistä työkykyä. Yli 30-vuotiaista löytyi enemmän puolestapuhujia, mutta mielenpitojen hajonta oli suurempaa henkistä työkykyä kysyttäessä. (Liite 4, taulukko 28.)



Taulukko 15: Henkilöstöpalvelut ovat kaikille tasapuolisia

Kyselyn avulla tutkittiin, kokivatko työntekijät yrityksen henkilöstöpalvelut tasapuolisina kaikille henkilökunnan jäsenille. Vastauksia saatiin kaiken kaikkiaan 85 kappaletta (99 %). Terveydenhuollon ja teollisuuden aloilla kolmasosa ja kaupan alalta noin kymmenesosa vastaajis-

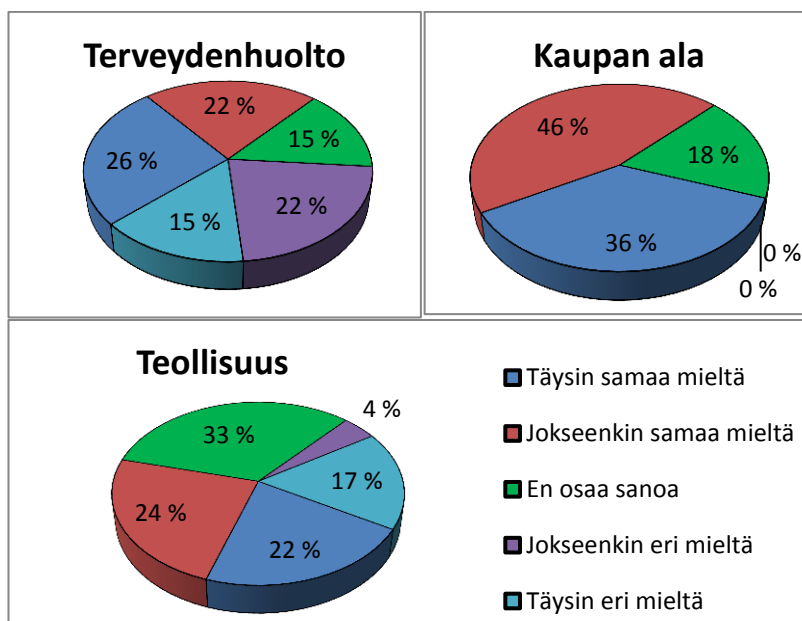
ta ei osannut sanoa, pitääkö tarjontaa kaikille tasapuolisina vai ei. Tuloksista ilmeni, että tasapuolisimmiksi henkilöstöpalveluiden tarjonta koettiin kaupan alan henkilöstön keskuudessa. Vain yksi alan vastaajista oli sitä mieltä, että tarjonta on jokseenkin epäoikeudenmukainen. Terveysthuollon alalla taas mielipiteet jakautuivat tasan siten, että 32 % koki tarjonnan olevan jokseenkin tai täysin epätasapuolinen ja 32 % vastaajista näki tarjonnan olevan kaikille oikeudenmukainen. Teollisuuden alalla tasapuolisuuden kannalla (43 %) oli huomattavasti enemmän vastaajia ja epätasapuolisiksi palveluiden tarjonnan koki 24 % vastaajista.

Teollisuuden ja kaupan alalla tarjotaan kaikille henkilöstön jäsenille samat palvelut työsuhteen kestosta riippumatta, kun taas terveydenhuollon alalla henkilöstöpalveluiden arvo nousee karttuvien työvuosien mukaan. Terveysthuollossa tarjottavat henkilöstöpalvelut saateen kokea epätasapuolisiksi myös siitä syystä, että palvelut ovat fyysisesti sidottu maantieteellisesti tiettyyn paikkaan - tässä tapauksessa pääosin pääkaupunkiseudulle. Tämä tarkoittaa sitä, että palvelujen hyödyntäminen on huomattavasti hankalampaa tai jopa täysin kannattamatonta jollekin osalle henkilöstöä.

Kyselyn avulla selvitettiin henkilöstön näkökulma siitä, hyödyntävätkö työntekijät yrityksessä tarjottavia henkilöstöpalveluita. Väittämän mukaan niitä käytetään työntekijöiden keskuudessa paljon. Vastauksia saatiin yhteensä 84 kappaletta (98 %).

Tutkimuksesta selvisi, ettei henkilöstöpalveluiden käytöstä käydä juuri keskustelua työntekijöiden kesken, sillä kysyttäessä vastaajien näkökulmaa käyttöasteesta noin puolet joka toimialalta valitsi vastausvaihtoehdon ”En osaa sanoa”. Terveysthuollon alalta vain 3 % oli sitä mieltä, että henkilöstöpalveluita hyödynnetään jokseenkin paljon ja 40 % vastaajista ei kokenut niitä juuri käytettävän. Kaupan alalla käyttöaste oli tutkimuksen mukaan huomattavasti parempi. Vastaajista 45 % oli sitä mieltä, että henkilöstöpalveluita käytetään paljon tai ainakin jonkin verran hyödyksi. Vain 9 % vastasi, ettei koe käyttöasteen olevan kovinkaan suuri. Teollisuusalalla näkökulmat väittämän puolesta ja vastaan jakautuivat siten, että 20 % vastaajista puolsi väittämää ja 31 % oli eri mieltä sen kanssa. (Liite 4, taulukko 29.)

Kyselyn avulla tutkittiin, kokivatko työntekijät yrityksen henkilöstöpalvelut olennaisena osana palkitsemista. Kyselytutkimuksen väittämän mukaan näin on. Vastauksia saatiin kaiken kaikkiaan 84 kappaletta (98 %).



Taulukko 16: Henkilöstöpalvelut ovat olennainen osa palkitsemista

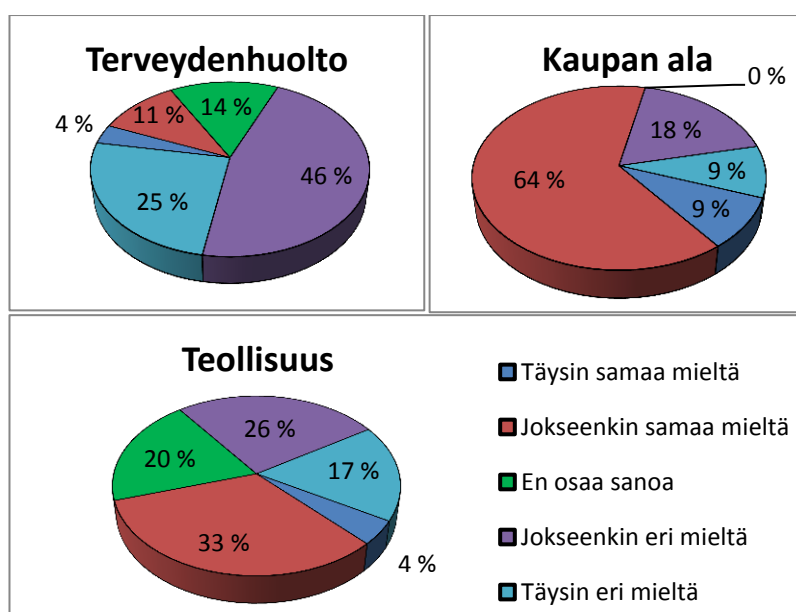
Eri toimialojen välillä oli suuria näkemyseroja, kun selvitettiin vastaajien tuntemuksia siitä, koetaanko henkilöstöpalvelut oleellisena osana henkilöstön palkitsemista. Terveystenhoillon alalla 46 % piti henkilöstöpalveluita vähintään jokseenkin oleellisena osana palkitsemista, 37 % taas oli sitä mieltä, että ne eivät kuulu palkitsemisen piiriin ja loput 15 % ei osannut sanoa kantaansa. Kaupan alalla 18 % vastaajista ei antanut mitään mielipidettä, pitääkö henkilöstöpalveluita oleellisena osana palkitsemista, loput 82 % allekirjoittivat väittämän. Teollisuuden alalla kolmannes ei osannut ottaa kantaa väittämään, 46 % puolsi sitä ja 21 % oli sitä mieltä, etteivät henkilöstöpalvelut ole niinkään oleellinen osa palkitsemista.

Yleisesti katsottuna valtaosa vastaajista pitivät henkilöstöpalveluita oleellisena osana palkitsemista. Tutkimuksesta kävi ilmi, että 30-50-vuotiaat arvostivat henkilöstöpalveluja eniten ja pitivät niitä oleellisena osana yrityksen palkitsemisstrategiaa. Alle 30-vuotiaiden keskuudessa mielipiteet jakaantuivat melko lailla tasan vastaajien kesken.

Usein henkilöstöpalveluiden käytöstä peritään työntekijöiltä nimellinen korvaus. Tutkimuksessa selvitettiin, pitävätkö työntekijät korvausten määrää kohtuullisina. Väittämän mukaan oma osuus henkilöstöpalveluiden kustannuksista on sopiva. Vastausprosentiksi saatiin 98. Väittäjä henkilöstöpalveluiden kustannuksien kohtuullisuudesta jakoi vastaajien mielipiteet laidasta laitaan. Ainoastaan kaupan alan työntekijät olivat enemmistöltään (64 %) sitä mieltä, että henkilöstöpalveluista aiheutuvat omat kustannukset ovat kohtuullisia. Teollisuuden alalla vastaava prosentti oli 22 ja terveydenhuollossa 15. Henkilöstöpalveluista aiheutuvat kustannukset liian korkeina koki terveydenhuollon alalta 44 %, kaupan alalta 18 % ja teollisuuden alalta 17 % kyselyyn osallistuneista työntekijöistä. Omien kustannusten kohtuullisuuden arvioiminen osoittautui haastavaksi varsinkin teollisuuden alalla, jossa 61 % vastaajista ei osannut sanoa,

ovatko kustannukset sopivia vai ei. Terveysthuollon alalla vastaava prosentti oli myös melko suuri, 41 % vastanneista. Kaupan alalta 18 % ei osannut ottaa kantaa kustannusten kohtuullisuudesta. (Liite 4, taulukko 30.)

Viimeisellä väittämällä tutkittiin, olivatko työntekijät tyytyväisiä yrityksen tarjoamiin henkilöstöpalveluihin. Sen pohjalta saatiin tietoa siitä, onko henkilöstöpalveluja mahdollisesti syytä kehittää työntekijöille paremmin sopiviksi. Yksi kyselyyn osallistuneista oli jättänyt tämän kohdan merkitsemättä eli vastaajia oli kaiken kaikkiaan 85 (99 %).



Taulukko 17: Olen tyytyväinen yrityksen tarjoamiin henkilöstöpalveluihin

Terveysthuollon ja teollisuudenaloilla oltiin tutkimuksen mukaan melko tyytymättömiä yritysten tarjoamiin henkilöstöpalveluihin. Jopa 71 % terveysthuollosta oli joko hieman pettynyt (46 %) tai täysin tyytymätön (25 %) henkilöstöpalveluihin. Vastaavasti teollisuuden alalla 17 % työntekijöistä koki olevansa täysin ja 26 % jokseenkin tyytymätön yrityksen tarjoamiin palveluihin. Terveysthuoltoalan tyytymättömyyttä selittää varmasti osittain edellä esiin tullut (Taulukko 15) epätasapuolisuuden kokeminen henkilöstöpalveluiden tarjonnassa. Teollisuuden alalla sen sijaan yhtenä suurena ongelmana oli nähty palveluista informoiminen. Työntekijöiden on mahdotonta olla tyytyväisiä henkilöstöpalveluihin, joita ei tiedä olevan tarjolla. Kaupan alalla edeltävistä aloista poiketen valtaosa (73 %) vastaajista oli ainakin jokseenkin tyytyväisiä yrityksen tarjoamiin henkilöstöpalveluihin. Kaupan alalta muutama oli täysin tyytymätön tai jokseenkin tyytymätön alan tarjoamiin henkilöstöpalveluihin. Kaupan alan henkilöstön tyytyväisyyden taustalla vaikuttaa tutkimuksesta selvinneet henkilöstöpalveluiden laaja tarjonta (Luku 6.2) ja tasapuolisuus (Taulukko 15). Lisäksi kaupan alalla oltiin hyvin tyytyväisiä henkilöstöetuja koskevaan informointiin (Luku 6.3).

Kyselyn lopuksi vastaajille annettiin mahdollisuus kertoa omin sanoin, millä tavoin henkilöstöpalvelut ovat vaikuttaneet työssä jaksamiseen ja työkykyyn. Kaiken kaikkiaan vastauksia annettiin 18 kappaletta, joka vastaa 20 %:a kyselyyn osallistuneista. Työsuhteen kestolla ei ollut merkittävää vaikutusta vastausaktiivisuuteen, vaan kommentteja tuli kaiken mittaisia työuria tehneiltä ammattilaisilta.

Tutkimuksen mukaan terveydenhuoltoalan henkilöstö kaipasi työnantajaltaan enemmän panostusta liikunta- ja fyysistä työkykyä ylläpitäviin palveluihin, varsinkin paikallisesti. Palveluiden hyödyntämistä on hankaloittanut se, että suuri osa tarjonnasta sijoittuu pääkaupunkiseudulle. Vastauksista kävi ilmi se, että palveluiden tämän hetkinen tarjonta on sen verran vähäistä, ettei sillä ole juurikaan vaikutusta työssä jaksamiseen tai työkykyyn - saattakka, että eläkeikää voitaisiin suunnitellusti nostaa entisestään. Positiivisina seikkoina henkilöstön keskuudessa nähtiin yrityksen oman kuntosalin valikoiman parantuminen sekä sporttipassin käyttömahdollisuus. Näiden katsottiin lisäävän fyysistä hyvinvointia ja tarjoavan irtiottoa arjesta. Merkittävänä työhyvinvoinnin lisääjänä mainittiin kuntoremontti. Kehityskeskustelujen avulla kerrottiin mahdollistettavan työn kehittäminen parempaan suuntaan.

Kaupan alalla positiiviseksi ja hyvinvointia lisääviksi seikoiksi oli mainittu yrityksen tarjoama kunto-ohjelma. Liikunta- ja kulttuuriseteleiden koettiin lisäävän työssä jaksamista. Niiden monimuotoinen tarjonta mahdollistaa sen, että työntekijä saa juuri sellaisia palveluita hyödyntääkseen, joita kokee tarvitsevänsä hyvinvointinsa tukena. Henkilöstö oli sitä mieltä, että työpaikalla työssä jaksamisen tukena on hyvä ja osaava esimies.

Teollisuusalalla suurin osa koki henkilöstöpalveluiden vaikutukset positiivisina, mutta osa henkilökunnasta ei nähnyt niiden vaikuttavan millään lailla omaan työssä jaksamiseen tai hyvinvointiin. Vastauksista kävi ilmi, etteivät kaikki työntekijät tiedä, mitä henkilöstöpalveluja yrityksellä on tarjottavanaan. Henkilöstöpalveluiden, joita vastaajilla oli jo käytössään, kerrottiin vaikuttaneen myönteisesti jaksamiseen ja vireystilaan. Esimerkiksi yrityksessä olevan työpaikkaruokalan kerrottiin lisäävän työssä jaksamista. Liikunta- ja työterveyspalvelut ovat helpottaneet vastaajia työ- ja arkitoimissa. Henkilöstön työhyvinvointiin on lisäksi vaikuttanut positiivisesti nopea pääsy lääkärin vastaanotolle henkilöstön sairastuessa. Työssä jaksamista tukee työn ohessa opiskeluun kannustaminen ja työkykyä ylläpitää työskentelytilan hyvä ilmanlaatu.

7 Johtopäätökset

Tutkimuksessa selvisi, ettei iällä tai työsuhteen pituudella ole selkeää merkitystä vastauksiin koskien työhyvinvointia ja henkilöstöpalveluita. Vastaukset jakautuivat tasaisesti kaiken ikäisten ja kaiken mittaisten työsuhteiden kesken. Tutkimuksessa on kuitenkin otettu huomioon vastaajien ikä ja työsuhteen kesto silloin kun niillä on ollut tuloksien kannalta merkitystä.

Tutkimuksen tuloksista selvisi, että kaikilla kolmella toimialalla pidettiin sekä tärkeimpinä että toivotuimpina henkilöstöpalveluina liikuntaan liittyviä henkilöstöetuja sekä työterveyshuollon palveluita. Liikunnalla nähtiin kaikilla toimialoilla olevan merkittävä rooli työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta ja sitä toivottiin merkittävästi lisäävän henkilöstöpalveluihin. Työterveyshuollonpalveluihin toivottiin toistuvasti erityislääkäripalveluita, kuten fysioterapiaa ja hammaslääkäriä. Lisäksi toiveiden joukosta nousi esiin hieronnan tarjoaminen osana henkilöstöpalveluita. Hierontaa toivottiin teollisuuden alalla ja terveydenhuollossa fyysisesti rasittavan työn vuoksi. Hierontapalvelut ovat verottomia henkilöstöetuja tiettyyn rajaan asti, joten työnantajalla olisi mahdollista vastata työntekijöiden toiveeseen melko helposti.

Tutkimuksessa ilmeni yleistä epävarmuutta siitä, kuinka henkilöstöpalvelut vaikuttavat työhyvinvointiin. Tämä tulos on tulkinnan varainen, sillä useaan otteeseen avointen kysymysten ja toiveiden kohdalla vastaajat kertoivat nykyisten henkilöstöpalveluiden vaikuttavan muun muassa heidän fyysiseen työkykyyn, työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Terveystenhuollon ja teollisuuden alalla noin kolmannes oli sitä mieltä, että henkilöstöpalveluilla on vaikutusta heidän työhyvinvointiin. Kaupan alalla vastaava osuus oli hieman yli puolet vastaajista.

Teoriassa työhyvinvointi käsittää henkilöstön työturvallisuuden, työkyvyn, työssä jaksamisen ja henkisen hyvinvoinnin ylläpidon (Tarkkonen 2012, 23). Tutkimusongelmaa tukevia kysymyksiä olivat kuinka paljon työnantaja haluaa osallistua henkilöstöpalveluiden mahdollistamiseen ja onko organisaatiossa pohdittu henkilöstöpalveluja työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Nykyiset henkilöstöpalvelut suunnitellaan kohde yrityksissä siten, että ne tukevat ja lisäävät henkilöstön työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Esimerkiksi jokaisella toimialalla on huomioitu liikuntapalvelut suurena osana henkilöstöetujen kokonaisuutta. Sekä työntekijä että työnantaja hyötyvät molemmat henkilöstöeduista merkittävästi, sillä ne vähentävät sairauspoissaoloja samalla antaen työntekijälle lisäarvoa palkan ohella. Nadine Vogel kirjoittaa artikkelissaan (2006, 60) kuinka työntekijät suhtautuvat työnantajaansa yleensä myönteisesti, kun henkilöstöedut palvelevat heitä tarkoituksenmukaisesti. Näin ollen myös työntehokkuus on eri tasolla, kuin tyytymättömillä työntekijöillä. Toimivat henkilöstöpalvelut kohottavat lisäksi yrityksen imagoa, sillä tyytyväiset työntekijät suosittelevat useasti työpaikkaa myös muille.

Tutkimuksen mukaan nuoremmat työntekijät eivät tule ajatelleeksi työkykyyn liittyviä asioita samalla tavalla kuin jo pidempään työskennelleet. Vanhemmat työntekijät tarvitsevat jo ikänsä puolesta yleensä liikunnan tuomaa tukea työkyvyn ylläpitoon ja vireystilan säilyttämiseen. Vanhemmat ja pidemmän työuran tehneet osaavat vaatia työnantajalta enemmän. Nuoremmat työntekijät eivät välttämättä aina ajattele kaikkia henkilöstöpalveluita varsinaisina etuina samalla tavalla kuin jo pidempään työskennelleet henkilöt ja näin ollen arvostus on aivan eri tasolla.

Yksi tutkimusongelmaa tukeva kysymys käsitteli työntekijöiden tietoisuutta henkilöstöpalveluista heidän aloittaessaan työt tai palveluiden muuttuessa. Henkilöstöpalveluiden informoinnista kysyttäessä ilmeni, että suurin osa vastaajista koki, ettei heille ole kerrottu henkilöstöpalveluista perehdytyksen yhteydessä. Esitutkimuksessa kuitenkin ilmeni, että niistä kertominen kuuluu jokaisen yrityksen perehdytykseen. Informoinnin puute nousi suureksi ongelmaksi terveydenhuollossa ja teollisuudessa. Moni vastaajista (74 %) koki, ettei heitä informoitu muutoksista tai palveluista ylipäättään tarpeeksi. Informaation kulkua kuvattiin hitaaksi ja puutteelliseksi. Informaation kulkuun ja esittämistapaan olisi syytä miettiä toimivampia ratkaisuja. Kaupan alalla nykyiseen toimintaan ollaan oltu tyytyväisiä ja informaatio näyttää saavuttaneen henkilöstön hyvin. Usean viestintäkanavan käyttö on varmasti toimiva ratkaisu siellä jatkossakin.

Työtyytyväisyyskyselyt ovat vaikuttaneet kaikilla kolmella toimialalla eniten työilmapiiriin, työhyvinvointiin sekä johtamiseen. Kyselytutkimuksessa nousi kuitenkin esille, että osa teollisuuden alan vastaajista koki, ettei työtyytyväisyyskyselyillä ole ollut mitään vaikutusta heidän työhönsä tai yrityksen toimintaan. Työtyytyväisyyskyselyt ovat tutkimuksen mukaan olleet hyödyllisiä kanavia henkilöstölle kertoa mielipiteensä nykytilasta. Tästä syystä jokaisella toimialalla on syytä kiinnittää huomiota, kuinka usein henkilöstön mielipide halutaan kuulla. Esitutkimuksen mukaan työtyytyväisyyskyselyitä järjestetään tällä hetkellä kaupan alalla vuosittain, terveydenhuollossa ja teollisuuden alalla harvemmin. Henkilöstöä koskevia kyselyjä on turha tehdä, jollei tuloksia käydä läpi yhdessä henkilöstön kanssa ja ongelmakohtiin ei puututa. Tämän lisäksi jokaisen kyselyn läpikäynnin yhteydessä olisi syytä päättää kohteet, joiden eteen lähdetään tekemään töitä. Samalla tulisi palata myös edellisen kyselyn tuloksiin ja kehityskohteisiin ja katsoa, ovatko ne vaikuttaneet mihinkään ja miten. Kaupan alalla koettiin henkilöstöpalveluiden parantavan työilmapiiriä eniten, mutta myös terveydenhuollon ja teollisuuden aloilla selvä enemmistö koki henkilöstöpalveluilla olevan positiivista vaikutusta työilmapiiriin. Henkilöstöpalvelut nähtiin merkittävänä osana henkilöstön palkitsemista.

Esitutkimuksessa selvisi, että jokaisella toimialalla järjestetään kehityskeskusteluja, mutta teollisuuden alalla keskustelut ovat olleet joko hyvin vähäisiä tai epäsäännöllisiä. Esitutki-

muksen mukaan kehityskeskusteluiden järjestämistä ollaan kuitenkin koko ajan kehittämässä parempaan ja säännöllisempään suuntaan. Yleisesti jokaisella toimialalla kehityskeskusteluilla on nähty olevan eniten vaikutusta työntekijän työtehtäviin, palautekäytänteisiin ja työhyvinvointiin. Tutkimuksessa tuli esille, että henkilöstöpalveluista olisi tarpeellista keskustella enemmän, joten kehityskeskustelut voivat toimia yhtenä viestintäkanavana. Kehityskeskusteluissa saataisiin selville tarkasti yksilön toiveet ja mielipiteet esimerkiksi henkilöstöpalveluista ja samalla esimies voi kertoa alaiselleen muutoksista ja kehittämismahdollisuuksista.

Henkilöstöpalveluiden tasapuolisuuden kokeminen oli osa tutkimusongelmaa tukevaa kokonaisuutta. Henkilöstöpalvelut koettiin kaupan alalla tasapuoliseksi vastaajien kesken. Terveystenhuollossa sen sijaan noin kolmannes vastaajista oli sitä mieltä, että henkilöstöedut ovat epätasapuolisia tällä hetkellä. Teollisuudessa vastaava osuus oli noin neljännes vastaajista. Henkilöstöpalvelut ovat nykyisellään terveydenhuollon alalla epätasapuolisessa asemassa työntekijöiden kesken, joka saattaa aiheuttaa ristiriitoja työpaikalla ja näin ollen vaikuttaa työhyvinvointiin negatiivisesti. Terveystenhuollon esitutkimuksesta selvisi, että yrityksen henkilöstöpalvelut määräytyvät pitkälti työsuhteen keston mukaan. Muilla aloilla tällaista erittelyä ei ollut havaittavissa. Työnantajalla on kuitenkin täysi oikeus määritellä ehdot etujen saamiselle juuri esimerkiksi työsuhteen keston mukaan, kuten Mattisen (2012, 44) mukaan aiemmin teoriaosuudessa kerrottiin.

Väittämä henkilöstöpalveluiden kustannuksien kohtuullisuudesta jakoi vastaajien mielipiteet laidasta laitaan. Ainoastaan kaupan alan työntekijät olivat enemmistöltään sitä mieltä, että henkilöstöpalveluista aiheutuvat omat kustannukset ovat kohtuullisia. Teollisuudessa enemmistö ei ottanut kantaa kustannusten suuruuteen ja terveydenhuollossa kustannukset koettiin liian korkeiksi. Esitutkimuksessa eräs haastateltava perusteli työntekijöiden omavastuun henkilöstöpalveluiden kustannuksista siten, että ilman itse maksettavaa osuutta palvelut jäävät helposti hyödyntämättä. Kun työntekijä sijoittaa itse jonkin verran henkilöstöpalveluihin omia rahojaan, on edun hyödyntämisprosenttikin varmasti huomattavasti suurempi.

Tutkimuksen perimmäinen tarkoitus oli selvittää, edistävätkö henkilöstöpalvelut työhyvinvointia. Tutkimustuloksiin vedoten annetaan kehitysehdotuksena yrityksille informaation kulun, tiedon esittämisen ja seurannan kehittämistä. Kehitysehdotus tulisi huomioida ensisijaisesti teollisuuden ja terveydenhuollon aloilla. Molemmilla aloilla peräänkuulutettiin useaan otteeseen koottua listaa olemassa olevista henkilöstöpalveluista ja tämä olisi varmasti hyvä olla olemassa myös kaupan alalla. Lista voitaisiin esittää jokaiselle työntekijälle henkilökohtaisesti toimitettuna sekä yleisissä tiloissa kirjallisena, lyhyenä koontina henkilöstöpalveluista. Henkilöstöpalveluilla on merkittävä vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin ja mikäli työntekijät eivät ole tietoisia olemassa olevista palveluista, ei työhyvinvointiaakaan voida parantaa niiden avulla.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että tärkeimmiksi henkilöstöpalveluiksi lukeutuivat liikuntaedut, työterveyshuolto, henkilökunta-alennukset sekä työpaikkaruokailu. Tutkimuksesta voidaan todeta, että työntekijöiden toiveita tulisi kuunnella ja toteuttaa siinä määrin kuin se on mahdollista, jotta henkilöstöpalveluiden kokonaisuus olisi mahdollisimman toimiva. Tämä tutkimus on ollut yksi tapa saada henkilöstön oma ääni kuuluviin ja tästä eteenpäin on johdon päätös, vastataanko työntekijöiden toiveisiin heidän haluamallaan tavalla. Tällä hetkellä tärkeimmiksi koetuista palveluista tulisi vastedeskin huolehtia jokaisessa yrityksessä ja toimintaa voitaisiin kehittää seuraavanlaisesti: teollisuuden alalla voitaisiin ottaa käyttöön liikunta- ja kulttuurisetelit suuren kysynnän vuoksi, terveydenhuollon alalla palveluita tulisi kehittää paikallisemmaksi ja kaupan alalla tulisi huomioida henkilöstön toiveita erityislääkäripalveluita koskien. Kaupan alalla on tällä hetkellä tarjolla niin mittava tarjonta henkilöstöpalveluita, joten henkilöstön toiveet painottuivat enemmän yksityiskohtaisempiin palveluihin. ”Jo muutama työnantajan maksama erikoislääkärikäynti tarkoittaa työntekijälle monen sadan euron hyötyä.” kertoo Suomen Palkitsemiskeskus Oy:n toimitusjohtaja Tomi Rantamäki (Kokko 2010).

Etenkin liikuntapalveluiden kehittämällä voidaan varmasti tukea ja parantaa henkilöstön työhyvinvointia kaikilla toimialoilla. Liikuntapalveluiden tärkeys tuli ilmi sekä kirjallisuudesta, tutkimuksista että opinnäytetyöstä saaduista tuloksista. Liikuntapalveluiden lisäksi nähdään tärkeänä huolehtia työntekijöiden yleisestä hyvinvoinnista. Työnantajat voisivat tarjota henkilöstölleen esimerkiksi ravintoneuvontaa mahdollisten ravintoon liittyvien etujen ohella, jotta työntekijöiden tietoisuus terveellisen ruokavalion merkityksestä saadaan mahdollisimman suureksi. Terveellisellä ja säännöllisellä ruokailulla on merkittävä rooli työssä jaksamisen kannalta, joten tästä olisi varmasti hyötyä sekä yritykselle että työntekijöille. Työntekijän voidessa hyvin, työteho kasvaa ja työhyvinvointi lisääntyy. Usein energiset työntekijät ovat kiinnostuneempia myös liikkumaan enemmän, sillä heillä riittää virtaa vielä työpäivän jälkeenkin.

Taulukossa 18 esitellään tärkeimmät kehitysehdotukset aloittain, joita tutkimuksen ja teorian perusteella nähdään tarpeellisiksi.

Terveystenhoolto	<ul style="list-style-type: none"> •Liikunta- ja kulttuurisetelit henkilöstöpalveluihin (tasapuolisuus, paikallisuus) •Lista olemassa olevista henkilöstöpalveluista •Informaation kulun parantaminen •Säännölliset työtyytyväisyyskyselyt
Kauppa	<ul style="list-style-type: none"> •Lista olemassa olevista henkilöstöpalveluista •Ateriaetu henkilöstöpalveluihin (esimerkiksi lounassetelit)
Teollisuus	<ul style="list-style-type: none"> •Informaation kulun parantaminen •Lista olemassa olevista henkilöstöpalveluista •Liikunta- ja kulttuurisetelit henkilöstöpalveluihin •Kehityskeskustelut koko henkilöstölle, säännöllisesti

Taulukko 18: Kehitysideat

Tämän opinnäytetyön pohjalta olisi mahdollista suorittaa jatkotutkimus yritysten sisäisestä viestinnästä. Tutkimuksessa voitaisiin ottaa kantaa yleiseen tiedottamiseen. Toinen vaihtoehto jatkotutkimukselle olisi kehittää yrityksille mittaristo, jolla voitaisiin seurata henkilöstöpalveluiden käyttöä ja niiden vaikutusta työhyvinvointiin. Tämä voitaisiin toteuttaa esimerkiksi vuosittaisella kyselytutkimuksella. Kun tilannetta seurattaisiin vuosittain, olisi mahdollista nähdä vaikutukset esimerkiksi sairauspoissaoloissa.

Lähteet

Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas - Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Jyväskylä: WSOYpro.

Albrecht, S. 2012. The influence of job, team and organizational level resources on employee well-being, engagement, commitment and extra-role performance: Test of a model. *International Journal of Manpower* Vol.33, 840-853.

Anderssén, S., Helokoski, E., Kajas, I., Liede, H., Lindqvist, J. & Wist, K. 2002. Henkilöstön palkitseminen ja verotus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Barden, P. & Rogers, P. 2012. Getting the most benefit from a voluntary benefits program. *Benefits Magazine* Vol. 49, 38-41.

Brenner, B. 2010. Using Employee Benefits Can Help Recruit, Attract, and Retain the Workforce of the Future: The Mature Employee. *Journal of Financial Service Professionals* Vol. 64, 24-28.

Custers, M. 2012. Rethinking existing HR technologies for new gains in employee engagement and benefits. *Compensation & Benefits Review* 44, 332-335.

Engblom, A. 2005. Henkilöstöedut verotuksessa. Helsinki: Edita Prima Oy.

Engblom, A. & Adamsson, K. 2011. Työnantaja ja verosuunnittelu. Jyväskylä: Bookwell Oy.

Giancola, Frank L. 2012. Are employee benefit programs being given enough credit for their effect on employee attitudes? *Compensation & Benefits Review* 44, 291-297.

Hakonen, N., Hakonen, A., Hulkko, K. & Ylikorkala, A. 2005. Palkitse taitavasti - Palkitsemistavat johtamisen välineenä. Helsinki: Werner Söderström Oy.

Helsilä, M. 2002. Käytännön henkilöstötyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Helsilä, M. 2009. Henkilöstöasioita esimiehille. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Heikkilä, T. 2010. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2006. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2004. Tilastolliset menetelmät. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Hyppänen, R. 2007a. Esimiesosaaminen - Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hyppänen, R. 2010b. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin - Parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta. Helsinki: Talentum.

Järvinen, P. & Järvinen A. 2004. Tutkimustyön metodeista. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Kauhanen, J. 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOYPro Oy.

- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.
- Kwon, J. & Hein, P. 2013. Employee Benefits in a Total Rewards Framework. *Benefits Quarterly* Vol. 29, 32-38.
- Laaksonen, H., Niskanen, J., Ollila, S. & Risku, A. 2005. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Helsinki: Edita.
- Lempiäinen, K., Löytty, O. & Kinnunen, M. 2008. Tutkijan kirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Liukkonen, P. 2006. Työhyvinvoinnin mittarit - Menetelmät, eurot, päätelmät. Helsinki: Talentum.
- Lundell, S. 2008. Kateus työyhteisössä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa - työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Mattinen, K. 2012. Henkilökuntaedut käytännönläheisesti. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Mencke, N. & Vanhala-Harmanen, M. 2006. Esimiehen työsuhteopas. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Otala, L. 2004. Oppimisen etu - kilpailukykyä muutoksessa. Vantaa: Dark Oy.
- Patrick, H. & Sonia, J. 2012. Job Satisfaction and Affective Commitment. *IUP Journal of Organizational Behaviour* Vol. 11, 23-36.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat - Viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Bookwell Oy.
- Reddick, C. & Cogburn, J. 2007. State government employee health benefits in the United States: choices and effectiveness. *Review of public personnel administration*. Vol 27, 5-20.
- Robson, C. 2001. Käytännön arvioinnin perusteet. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Seuri, M., Iloranta, K. & Räsänen, K. 2011. Kumppanina työterveyshuolto. Helsinki: Tietosanomaa.
- Stredwick, J. 2003. An introduction to human resource management. Oxford: Elsevier Butterworth Heinemann.
- Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. EU: UNIpress.
- Sutherland, J. & Canwell, D. 2004. Key concepts in human resource management. New York: Palgrave Macmillan.
- Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Syvänperä, O. & Turunen, L. 2012. Palkkavuosi. Porvoo: Bookwell Oy.

Vaahtio, E-L. 2011. Enemmän irti elämästä - Sisäinen puhe voimavaraksi. Helsinki: Kustannus-osakeyhtiö Tammi.

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen - strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Vogel, N. 2006. Meeting special needs: a benefit that adds value for both employees and employers. *Compensation & Benefits Review*, 57-61.

Österberg, M. 2007a. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Edita Prima Oy.

Österberg, M. 2009b. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Gummerus kirjapaino Oy.

Internet-lähteet

Työsopimuslaki. 2001. Viitattu 13.1.2013.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työterveyshuoltolaki. 2001. Viitattu 6.1.2013.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Viitattu 17.3.2013.
<http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/>

Työkyvyttömyys maksaa. 2013. Viitattu 25.2.2013.
http://www.keva.fi/fi/tyossa_jatkaminen/tyokyvyttomyys_maksaa/Sivut/Default.aspx

Kokko, O. 2010. Työsuhde-edut voivat tuoda jopa tonnin palkanlisää. Viitattu 15.3.2013.
<http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2010/11/26/1000-euron-edut-keraa-kaikki-toista/201016147/139>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2012. Työterveyshuolto. Viitattu 10.1.2013.
http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/terveyspalvelut/tyoterveyshuolto

Tilasto suomen eläkkeensaajista. 2010. Viitattu 24.2.2013.
http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tilastojulkaisut/tilastovuosikirjat/tilasto_suomen_elakkeensaajista_2010_7.pdf

Työterveyslaitos. 2012a. Työyhteisön työhyvinvointi. Viitattu 8.1.2013.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos 2012b. Yksilön työhyvinvointi. Viitattu 8.1.2013.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/yksilon_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx

Verohallinto. 2012. Ravintoetu. Viitattu 7.1.2013.
http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Verohallinnon_paatokset/Verohallinnon_paatost_vuodelta_2012_toimi%2819141%29

Verohallinto. 2009a. Luontoisedut. Viitattu 7.1.2013.
http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Elinkeinoverotus/Luontoisedut%289980%29#Edut%20joiden%20arvoa%20Verohallinto%20ei%20ole%20vahvistanut

Verohallinto. 2009b. Työntekijän omaehtoinen liikunta- ja kulttuuritoiminta verovapaana etuna. Viitattu 7.1.2013.

http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Elinkeinoverotus/Tyontekijan_omaehtoinen_liikunta_ja_kult%289989%29

Kuviot

Kuvio 1: Opinnäytetyön aihe ja rajaus	8
Kuvio 2: Henkilöstöetujen taustatekijät	11
Kuvio 3: Verotettavat ja verovapaat henkilöstöedut (Engblom 2005, 19-28)	13
Kuvio 4: Työhyvinvoinnin koostuminen	27
Kuvio 5: Työhyvinvoinnin osa-alueiden mittaaminen (Rauramo 2008, 27)	33
Kuvio 6: Henkilöstöpalveluiden kartoitus, teemahaastattelun pohja	36

Taulukot

Taulukko 1: Työhyvinvoinnin kehittyminen (Suutarinen & Vesterinen 2010, 46-47)	26
Taulukko 2: Esitutkimuksista selvinneet henkilöstöpalvelut	45
Taulukko 3: Vastaajien ikäjakauma toimialoittain.....	49
Taulukko 4: Liikuntapalvelut terveydenhuollon alalla	50
Taulukko 5: Liikuntapalvelut kaupan alalla	51
Taulukko 6: Teollisuusalan liikuntapalvelut	52
Taulukko 7: Tarjotut työterveyshuollon palvelut terveydenhuollon alalla	57
Taulukko 8: Tarjotut työterveyshuollon palvelut kaupan alalla	58
Taulukko 9: Tarjotut työterveyshuollon palvelut teollisuuden alalla	59
Taulukko 10: Tärkeimmät henkilöstöpalvelut	63
Taulukko 11: Henkilöstön toiveet henkilöstöpalveluista	65
Taulukko 12: Työtyytyväisyyskyselyiden vaikutus eri osa-alueisiin	70
Taulukko 13: Kehityskeskusteluiden vaikuttavat osa-alueet	71
Taulukko 14: Henkilöstöpalvelut ovat lisänneet työhyvinvointia.....	72
Taulukko 15: Henkilöstöpalvelut ovat kaikille tasapuolisia	74
Taulukko 16: Henkilöstöpalvelut ovat olennainen osa palkitsemista	76
Taulukko 17: Olen tyytyväinen yrityksen tarjoamiin henkilöstöpalveluihin	77
Taulukko 18: Kehitysideat	83

Haastattelu 1: Terveysthuollon yritys. 7.1.2013. Länsi-Uusimaa.

Haastattelu 2: Kaupan alan yritys. 21.12.2012. Länsi-Uusimaa.

Haastattelu 3: Teollisuusalan yritys. 10.12.2012. Länsi-Uusimaa.

Liite 1: Teemahaastattelun pohja

Urakehitys	Vapaa-aika	Kehitys
Työpaikalla tapahtuvat	Henkilöstöpalvelut	Informointi
Kustannukset	Verotus	Työhyvinvointi



Teemahaastattelun pääteemat (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 147-149)

Liite 2: Teemahaastattelun laajennettu pohja 8 x 8-mallia mukaillen

Onko henkilö- kunnalla mah- dollisuutta kouluttautua omasta halusta?	Järjestät- tekö koulutuksia henkilö- kunnalle?	Vapaapäivät ”Vapaa on vapaa”? Onko ylimääräisiä?	Onko teillä liikunta- sopimuk- sia/- seteleitä?	Onko teillä lomanvietto mahdolli- suuksia yrityksen puolesta?	Milloin henkilöstö- palvelut on otettu käyttöön?	Miten palveluita kehitetään?
Miten käsittelette palautteen?	Ovatko kehitys- keskustelut säännölli- siä?	Millaisia urapolkuja teillä on? Voiko työtehtävistä siirtyä toisiin?	Miten tuette henkilöstön vapaa- aikaa?	Onko teillä kulttuuri- seteleitä?	Otetaanko henkilö- kunta mukaan suunnitte- luun?	Kuinka paljon työn- antaja haluaa osal- listua?
Miten annatte palautetta henkilöstölle?	Onko itsellä vaikutus- mahdolli- suuksia?	Ura- kehitys	Vapaa- aika	Kehitys	Ovatko henkilöstö- palvelut kaikille tasa- puolisia?	Millainen palkitsemis- strategia teillä on?
Järjeste- täänkö yhteisiä tapahtumia?	Muiste- taanko merkki- päivinä henkilös- töä?	Työ- paikalla tapahtu- vat	Henki- löstö- palvelut	Infor- mointi	Miten henkilö- kuntaa informoi- daan? Perehdytys?	Informoi- daanko muutoksista?
Onko teillä henkilökunta- alennuksia?	Tuetaanko työpaikka- ruokailua?	Kustan- nukset	Verotus	Työhyvin- vointi	Miten hen- kilöstöpal- veluilla voidaan tukea työhyvin- vointia?	Uskotteko henkilöstö- palveluiden lisäävän työhyvin- vointia?
Miten henkilökunta kokee omat kustannukset?	Paljonko palvelut kustanta- vat?	Henkilöstön omat kustannukset	Miten palvelut on huomioitu verotukses- sa?	Miten työterveys- huolto on järjestetty?	Miten työhyvin- vointia mitataan?	Miten on kehitetty viime aikoina?
Mitä palve- luita tällä hetkellä on käytössä?	Oletteko joutuneet luopumaan palvelusta kustannus- ten vuoksi?	Yrityksen kustannukset	Kuinka paljon verotus vaikuttaa palveluiden valintaan?	Tarjoatteko lisäpalveluita työterveys- huollossa?	Miten fyysinen työhyvin- vointi on otettu huomioon?	Miten henkinen työhyvin- vointi on otettu huomioon?

Liite 3: Kyselylomake ja saate

Henkilöstöpalvelut ja työhyvinvointi - kyselylomake 2013

Arvoisa vastaaja,

Tämän kyselyn tarkoituksena on kartoittaa henkilöstöpalveluiden nykytilaa työpaikallasi ja löytää mahdollisesti parannusehdotuksia palveluiden kehittämiseen. Henkilöstöpalveluilla tarkoitamme kaikkea työnantajan tarjoamaa etuutta palkan ohella.

Tämä kyselytutkimus on osa Laurea-ammattikorkeakoulun opinnäytetyötämme, jossa kartoitamme henkilöstöpalveluita ja niiden vaikutusta työhyvinvointiin kolmella eri toimialalla. (Teollisuuden, terveydenhuollon ja kaupan alalla) Työnantajasi on ollut kiinnostunut ottamaan osaa tutkimukseen ja kuulemaan mielipiteesi henkilöstöpalveluita koskien.

Kaikki lomakkeet käsitellään täysin anonymisti, joten antamasi tiedot ovat luottamuksellisia. Tutkimustulokset tullaan esittelemään kevään 2013 aikana.

Kiitämme ajastasi kyselytutkimuksen parissa ja osana opinnäytetyömme toteuttamista.

Opinnäytetyötämme ohjaa:

Taina Lackman
Taina.Lackman@laurea.fi

Mikäli haluat lisätietoja kyselyyn liittyen, tavoitat meidät sähköpostitse:

Anu Olsen
Anu.Olsen@laurea.fi

Sonja Soininen
Sonja-Kristiina.Soininen@laurea.fi

1. Taustatiedot:

Rastita sopivin vaihtoehto.

a. Ikä:	alle 20 []	20–29 []	30–39 []	40–49 []	50–59 []	yli 60 []
b. Sukupuoli:	Nainen []	Mies []				
c. Työsuhteen kesto vuosissa:	alle 1 []	1–5 []	6–10 []	11–15 []	16–20 []	yli 20 []

2. Henkilöstöpalvelut

Mitä henkilöstöpalveluita yrityksessä on tällä hetkellä käytössä. Rastita ruutuihin yrityksen tarjoamat henkilöstöedut, edut joita käytät itse, edut joita ei tällä hetkellä tarjota ja mitä mahdollisesti haluaisit ottaa käyttöön.

	Tarjolla olevat	Käytän itse	Ei tarjolla	Haluaisin käyttööni
a. Virkistys- ja harrastustoiminta:				
Liikunta-/kulttuurisetelit	[]	[]	[]	[]
Hyvinvointikeskusten sopimukset	[]	[]	[]	[]
Ryhmäliikuntavuorot	[]	[]	[]	[]
Sporttipassi	[]	[]	[]	[]
Yrityksen oma kuntosali	[]	[]	[]	[]
Etuliput liikuntapaikkoihin	[]	[]	[]	[]
Teatteri-/elokuva-/konserttimatkat	[]	[]	[]	[]
Saunaillat	[]	[]	[]	[]
Vapaamuotoiset tilaisuudet	[]	[]	[]	[]
Lomamökit	[]	[]	[]	[]
b. Koulutus:				
Työnkuvan muuttaminen (omasta tahdosta)	[]	[]	[]	[]
Opiskelu työn ohella	[]	[]	[]	[]
Täydennyskoulutukset	[]	[]	[]	[]
Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma	[]	[]	[]	[]
Opintovapaa (työsuhte ei katkea)	[]	[]	[]	[]

	Tarjolla olevat	Käytän itse	Ei tarjolla	Haluaisin käyttöön
c. Terveysthuolto:				
Työhyvinvointikortti -koulutus	[]	[]	[]	[]
Kunto-ohjelmat (kartoitus+ohjelma)	[]	[]	[]	[]
Tupakoinnin vieroitusohjelma	[]	[]	[]	[]
Työterveyshuolto, joka sisältää:				
lääkäripalvelut	[]	[]	[]	[]
erityislääkäripalvelut	[]	[]	[]	[]
silmälääkäripalvelut	[]	[]	[]	[]
psykologipalvelut	[]	[]	[]	[]
terveystarkastuspalvelut	[]	[]	[]	[]
hammaslääkäripalvelut	[]	[]	[]	[]
fysioterapeuttipalvelut	[]	[]	[]	[]

d. Merkkipäivät ja juhlatilaisuudet:

Merkkipäivälahjat	[]	[]	[]	[]
Kunniamerkit ja ansiomitalit	[]	[]	[]	[]
Pikkujoulut ja muut yhteiset juhlat	[]	[]	[]	[]
Vuosijuhlat (yrityksen)	[]	[]	[]	[]

e. Muut edut:

Henkilökunta-alennukset	[]	[]	[]	[]
Alennukset yrityksen ulkopuolelta	[]	[]	[]	[]
Ateriat (henkilöstöravintola, setelit ym.)	[]	[]	[]	[]

f. Mainitse itsellesi 3 tärkeintä henkilöstöpalvelua, perustele valinnat:

1. _____
2. _____
3. _____

g. Tähän voit kertoa toiveesi muista henkilöstöpalveluista, joita haluaisit yrityksen tarjoavan:

3. Informointi

a. Kerrottiinko henkilöstöpalveluista perehdytyksen yhteydessä?

Kyllä [] Ei []

b. Mistä muualta haet tietoa henkilöstöpalveluihin liittyen?

Rastita sopivin vaihtoehto.	Työkaverilta	[]
	Esimieheltä / johdolta	[]
	Sisäisestä tietokannasta	[]
	Muualta, mistä?	

c. Informoidaanko henkilöstöpalveluista ja niiden muutoksista mielestäsi tarpeeksi?

Rastita sopivin vaihtoehto.	Kyllä	[]	Ei	[]
-----------------------------	-------	-----	----	-----

d. Mikäli vastasit "Ei", mitä pitäisi muuttaa?

4. Henkilöstöpalvelut ja työhyvinvointi

Rastita sopivin vaihtoehto.

a. Tiesitkö yrityksen henkilöstöpalveluista ennen työn alkamista?

Kyllä	[]	Ei	[]
-------	-----	----	-----

b. Mikäli vastasit "Kyllä", vaikuttiko se työpaikan valintaan?

Kyllä	[]	Ei	[]
-------	-----	----	-----

c. Järjestetäänkö yrityksessä työtyytyväisyyskyselyitä?

Kyllä	[]	Ei	[]
-------	-----	----	-----

d. Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen "Kyllä", kuinka usein kyselyitä pidetään?

Vähintään kerran vuodessa	[]
2-3 vuoden välein	[]
Harvemmin	[]

e. Mihin työtyytyväisyyskyselyt ovat vaikuttaneet työpaikallasi?

Voit rastittaa useamman vaihtoehdon.

Johtamiseen	[]
Työilmapiiriin	[]
Henkilöstöpalveluihin	[]
Palautekäytänteisiin	[]
Työnkuvaan	[]
Työhyvinvointiin	[]

f. Järjestetäänkö työpaikallasi kehityskeskusteluja?

(Kehityskeskustelu on esimiehen ja alaisen välinen luottamuksellinen keskustelu)

Kyllä	[]	Ei	[]
-------	-----	----	-----

g. Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen "Kyllä", kuinka usein keskusteluja järjestetään?

Vähintään kerran vuodessa	[]
2-3 vuoden välein	[]
Harvemmin	[]

h. Mihin osa-alueisiin kehityskeskustelut ovat omassa työssäsi vaikuttaneet?

Voit rastittaa useamman vaihtoehdon.

Työtehtäviin	[]
Työhyvinvointiin	[]
Henkilöstöetuihin	[]
Urakehitykseen	[]
Palautteeseen	[]

5. Seuraavaksi kerrotaan väittämiä henkilöstöpalveluihin liittyen ja niiden vaikutuksesta työhyvinvointiin. Rastita sopivin vaihtoehto 1 - 5 väliltä.

(1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = en osaa sanoa, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä)

a. Henkilöstöpalvelut ovat lisänneet työhyvinvointiani.

1	2	3	4	5
[]	[]	[]	[]	[]

b. Henkilöstöpalvelut ovat lisänneet fyysistä työkykyäni.

1	2	3	4	5
[]	[]	[]	[]	[]

c. Henkilöstöpalvelut ovat lisänneet henkistä työkykyäni.

1	2	3	4	5
[]	[]	[]	[]	[]

d. Henkilöstöpalvelut ovat kaikille tasapuolisia.

1	2	3	4	5
[]	[]	[]	[]	[]

e. Henkilöstöpalvelut ovat olennainen osa henkilöstön palkitsemista.

1	2	3	4	5
[]	[]	[]	[]	[]

f. Henkilöstöpalveluiden avulla voidaan parantaa työilmapiiriä.

1	2	3	4	5
[]	[]	[]	[]	[]

g. Henkilöstöpalveluita käytetään yrityksessämme paljon.

1	2	3	4	5
[]	[]	[]	[]	[]

h. Henkilöstöpalveluiden omat kustannukset ovat sopivia.

1	2	3	4	5
[]	[]	[]	[]	[]

i. Olen tyytyväinen yrityksen tarjoamiin henkilöstöpalveluihin.

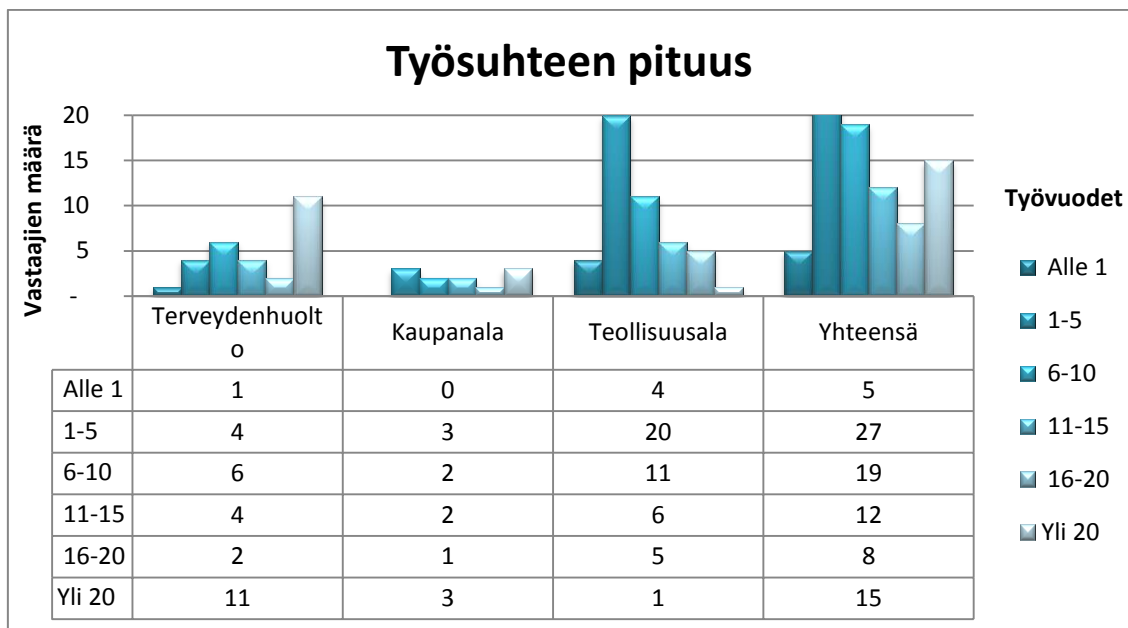
1	2	3	4	5
[]	[]	[]	[]	[]

j. Seuraavaksi voit kommentoida avoimesti omin sanoin,
millä tavoin henkilöstöpalvelut ovat vaikuttaneet työssä jaksamiseesi ja työkykyysi?

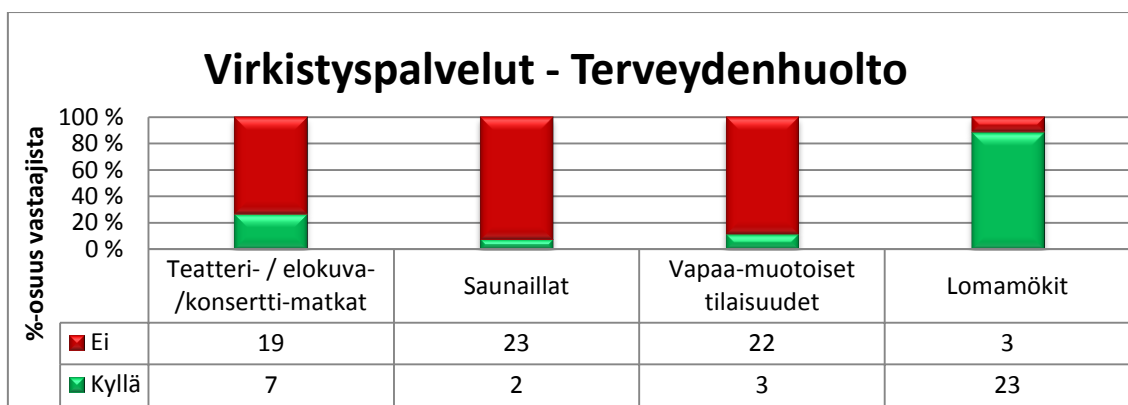
KIITOS VASTAUKSISTASI JA AVUSTASI TUTKIMUKSESSAMME!

Liite 4: Tutkimuksen tulokset

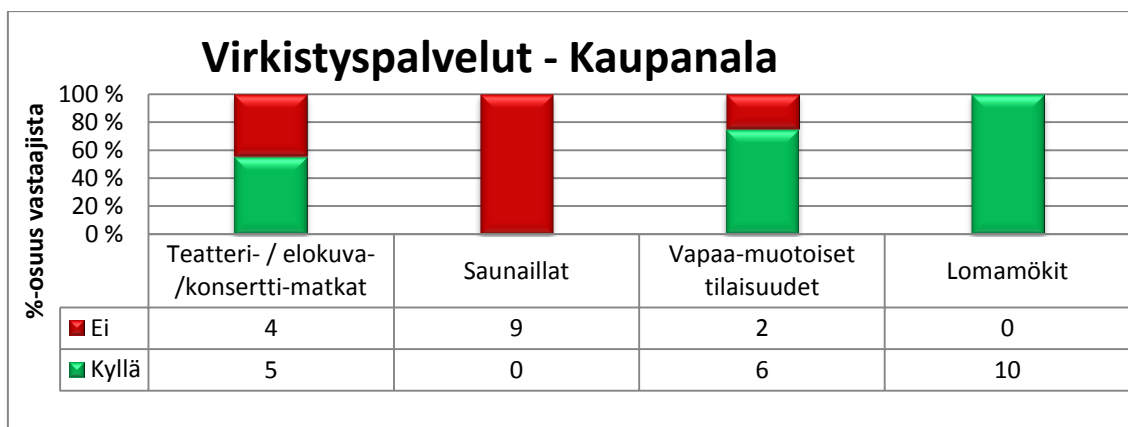
- Taulukko 1: Työsuhteen pituus
- Taulukko 2: Virkistyspalvelut terveydenhuollon alalla
- Taulukko 3: Virkistyspalvelut kaupan alalla
- Taulukko 4: Virkistyspalvelut teollisuuden alalla
- Taulukko 5: Koulutus ja urapolut terveydenhuollon alalla
- Taulukko 6: Koulutus ja urapolut kaupan alalla
- Taulukko 7: Koulutus ja urapolut teollisuuden alalla
- Taulukko 8: Työhyvinvointikorttikoulutus
- Taulukko 9: Kunto-ohjelmat
- Taulukko 10: Tupakoinnin vieroitusohjelma
- Taulukko 11: Merkkipäivät ja juhlatilaisuudet terveydenhuollon alalla
- Taulukko 12: Merkkipäivät ja juhlatilaisuudet kaupan alalla
- Taulukko 13: Merkkipäivät ja juhlatilaisuudet teollisuuden alalla
- Taulukko 14: Alennukset ja ateriaedut terveydenhuollon alalla
- Taulukko 15: Alennukset ja ateriaedut kaupan alalla
- Taulukko 16: Alennukset ja ateriaedut teollisuuden alalla
- Taulukko 17: Terveydenhuollon alan tärkeimmät henkilöstöpalvelut
- Taulukko 18: Kaupan alan tärkeimmät henkilöstöpalvelut
- Taulukko 19: Teollisuuden alan tärkeimmät henkilöstöpalvelut
- Taulukko 20: Terveydenhuollon alan toiveet henkilöstöpalveluista
- Taulukko 21: Kaupan alan toiveet henkilöstöpalveluista
- Taulukko 22: Teollisuuden alan toiveet henkilöstöpalveluista
- Taulukko 23: Henkilöstöpalveluista kerrottiin perehdytyksessä
- Taulukko 24: Tietoisuus henkilöstöpalveluista ennen työsuhdetta
- Taulukko 25: Henkilöstöpalveluiden avulla voidaan parantaa työilmapiiriä
- Taulukko 26: Henkilöstöpalvelut ovat vaikuttaneet henkiseen tai fyysiseen työkykyyn 1
- Taulukko 27: Henkilöstöpalvelut ovat vaikuttaneet henkiseen tai fyysiseen työkykyyn 2
- Taulukko 28: Henkilöstöpalvelut ovat vaikuttaneet henkiseen tai fyysiseen työkykyyn 3
- Taulukko 29: Henkilöstöpalveluita käytetään yrityksessämme paljon
- Taulukko 30: Henkilöstöpalveluiden omat kustannukset ovat sopivia



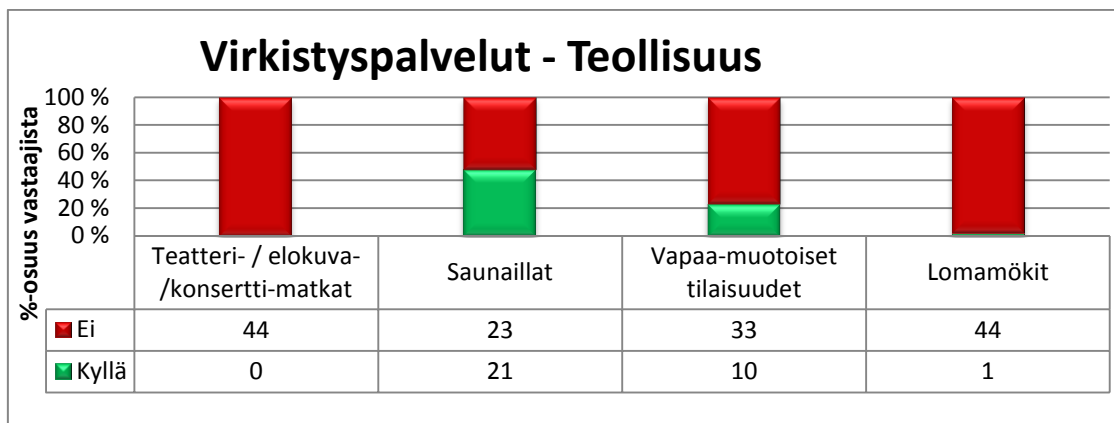
Taulukko 1: Työsuhteen pituus



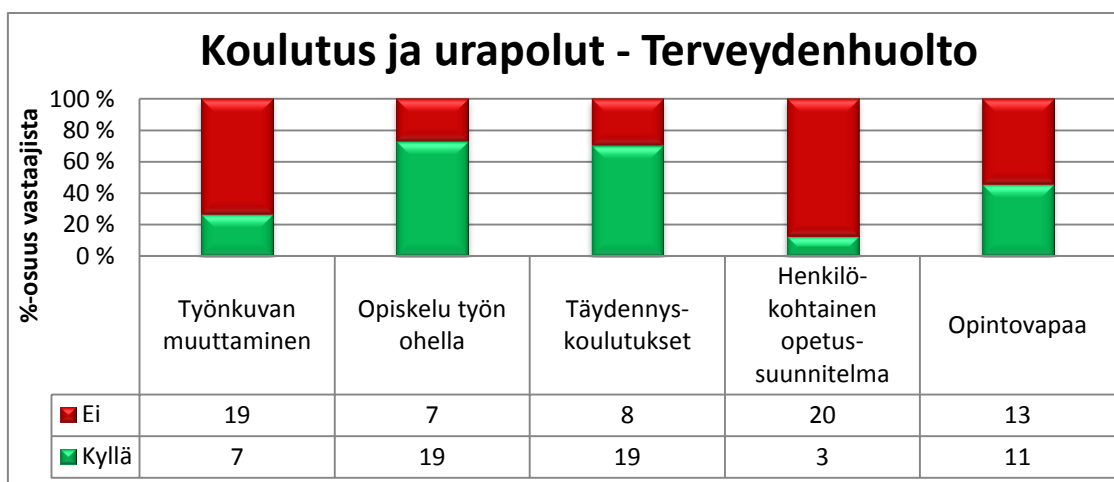
Taulukko 2: Virkistyspalvelut terveydenhuollon alalla



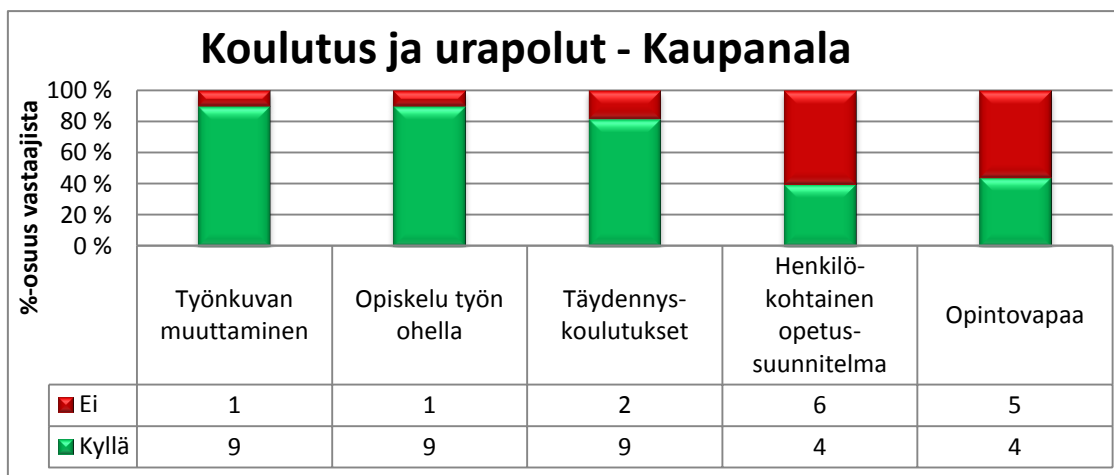
Taulukko 3: Virkistyspalvelut kaupan alalla



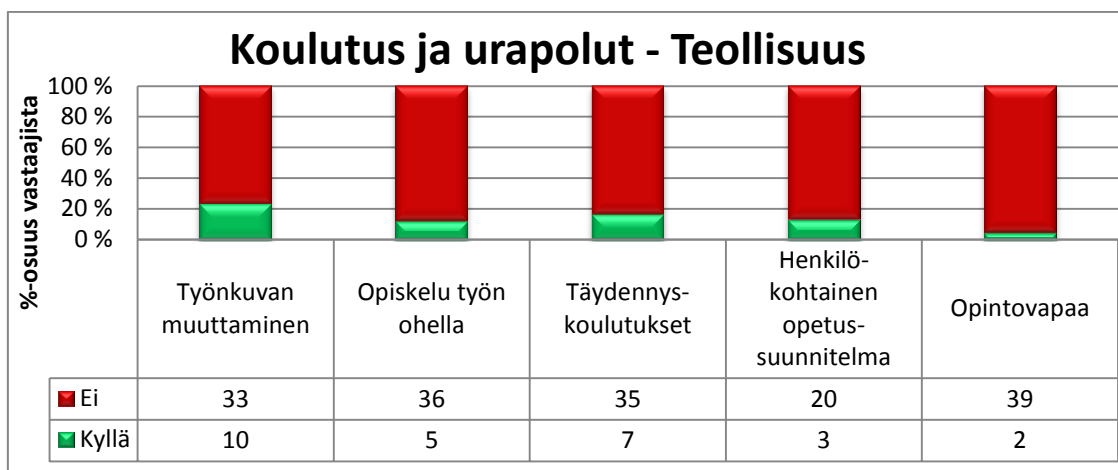
Taulukko 4: Virkistyspalvelut teollisuuden alalla



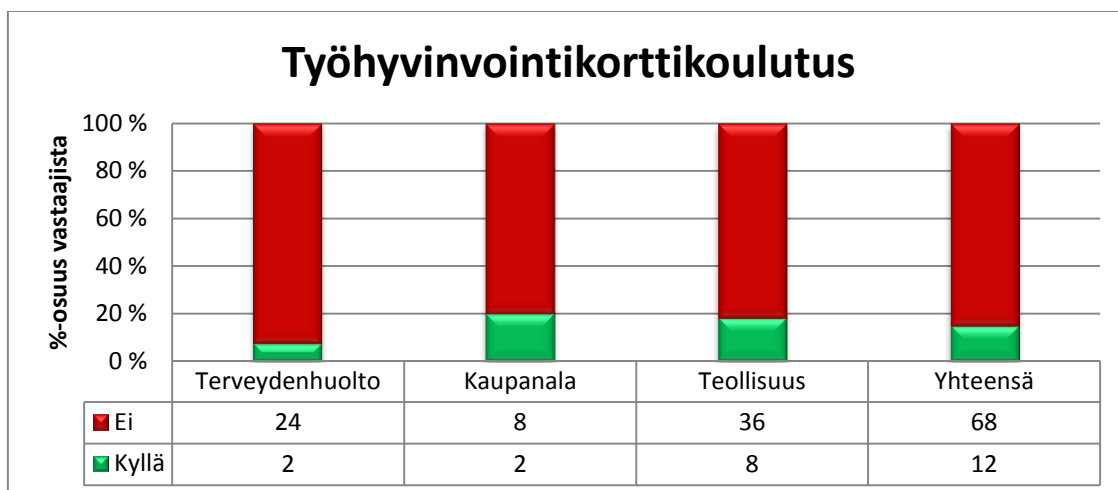
Taulukko 5: Koulutus ja urapolut terveydenhuollon alalla



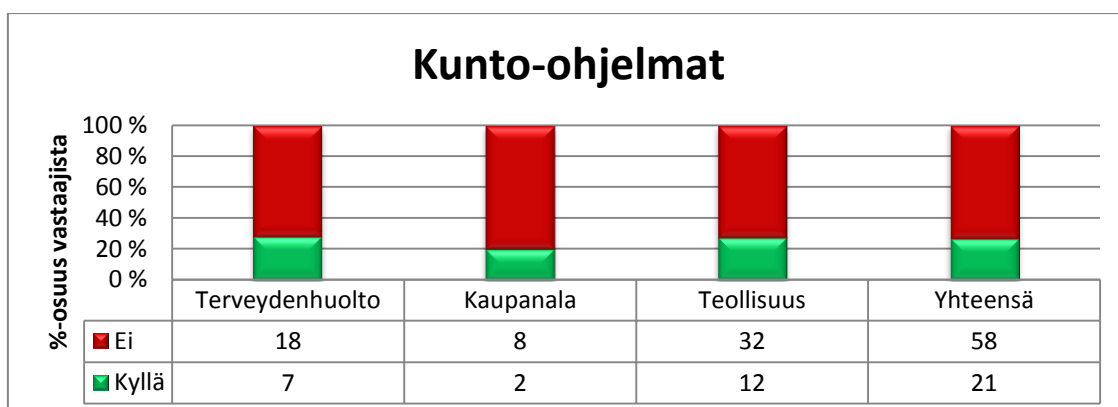
Taulukko 6: Koulutus ja urapolut kaupan alalla



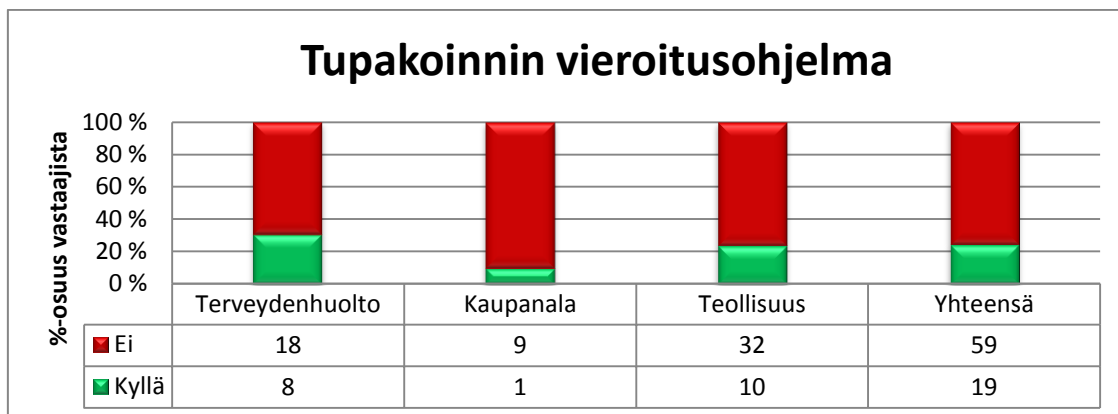
Taulukko 7: Koulutus ja urapolut teollisuuden alalla



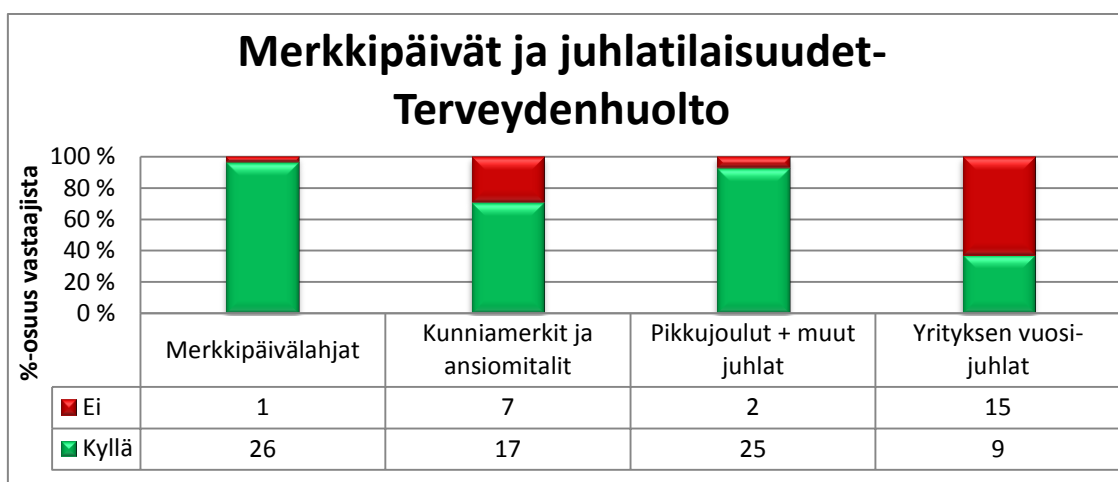
Taulukko 8: Työhyvinvointikorttikoulutus



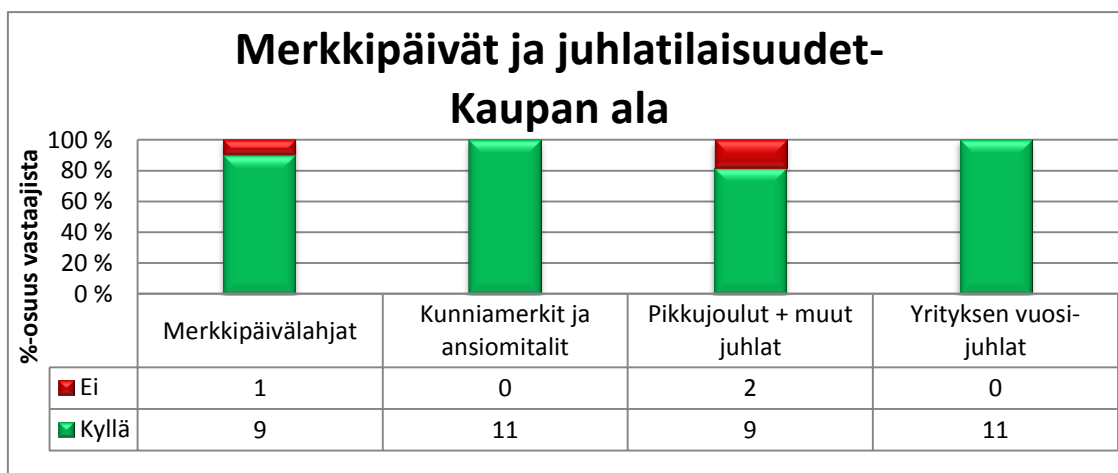
Taulukko 9: Kunto-ohjelmat



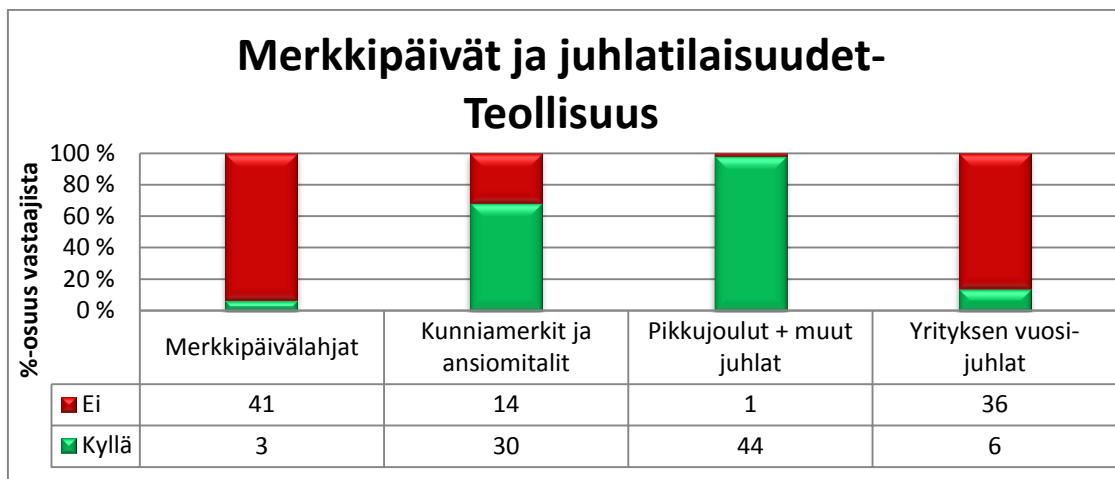
Taulukko 10: Tupakoinnin vieroitusohjelma



Taulukko 11: Merkkipäivät ja juhlatilaisuudet terveydenhuollon alalla



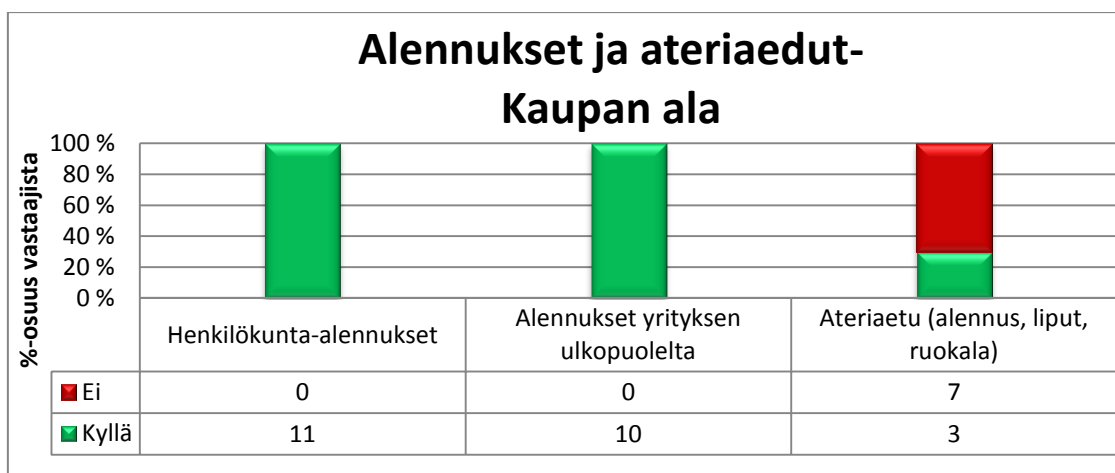
Taulukko 12: Merkkipäivät ja juhlatilaisuudet kaupan alalla



Taulukko 13: Merkkipäivät ja juhlatilaisuudet teollisuuden alalla



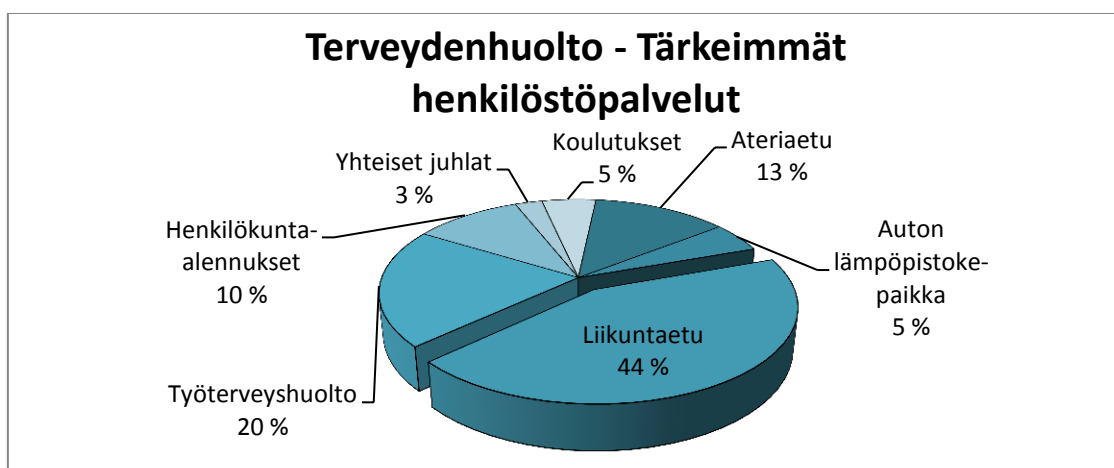
Taulukko 14: Alennukset ja ateriaedut terveydenhuollon alalla



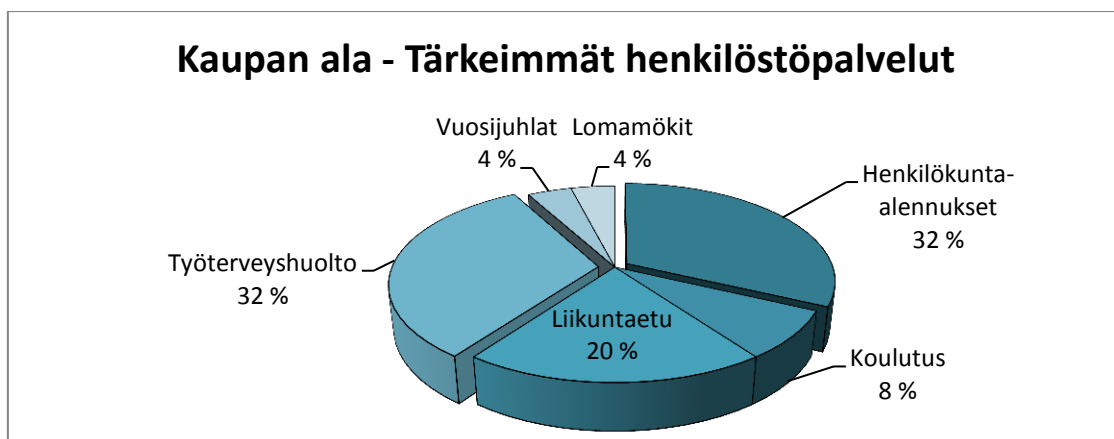
Taulukko 15: Alennukset ja ateriaedut kaupan alalla



Taulukko 16: Alennukset ja ateriaedut teollisuuden alalla

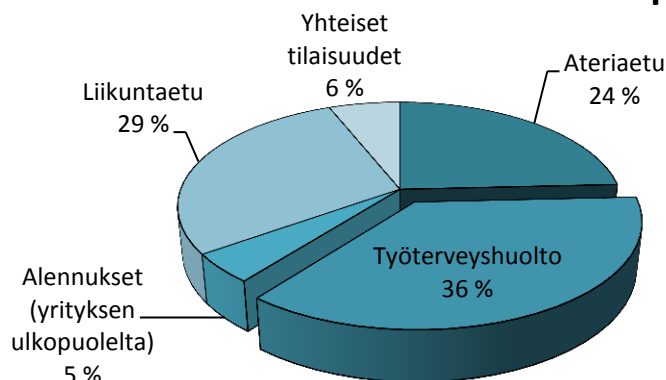


Taulukko 17: Terveystenhuollon alan tärkeimmät henkilöstöpalvelut



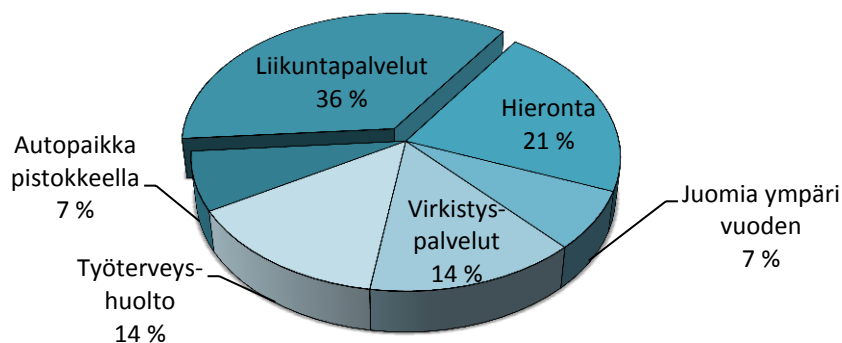
Taulukko 18: Kaupan alan tärkeimmät henkilöstöpalvelut

Teollisuus - Tärkeimmät henkilöstöpalvelut



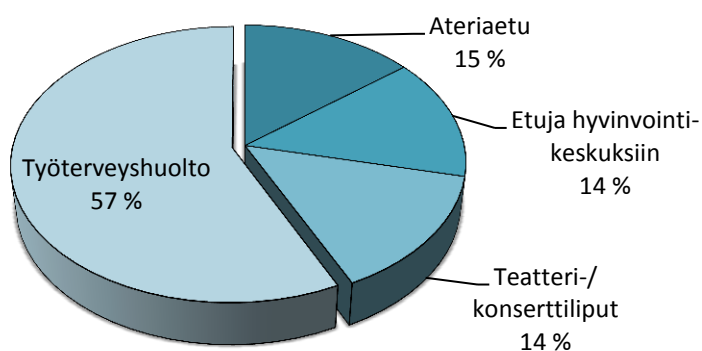
Taulukko 19: Teollisuuden alan tärkeimmät henkilöstöpalvelut

Terveydenhuollon ala - Toiveet henkilöstöpalveluista

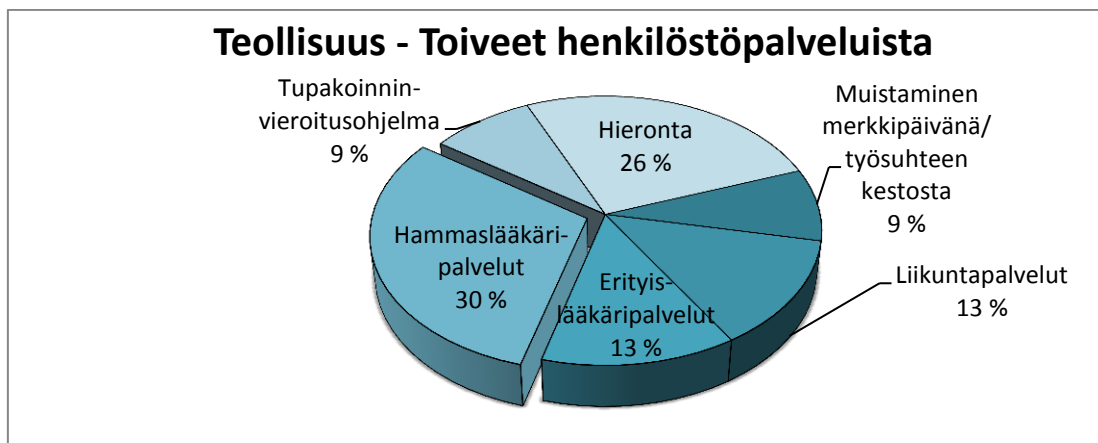


Taulukko 20: Terveydenhuollon alan toiveet henkilöstöpalveluista

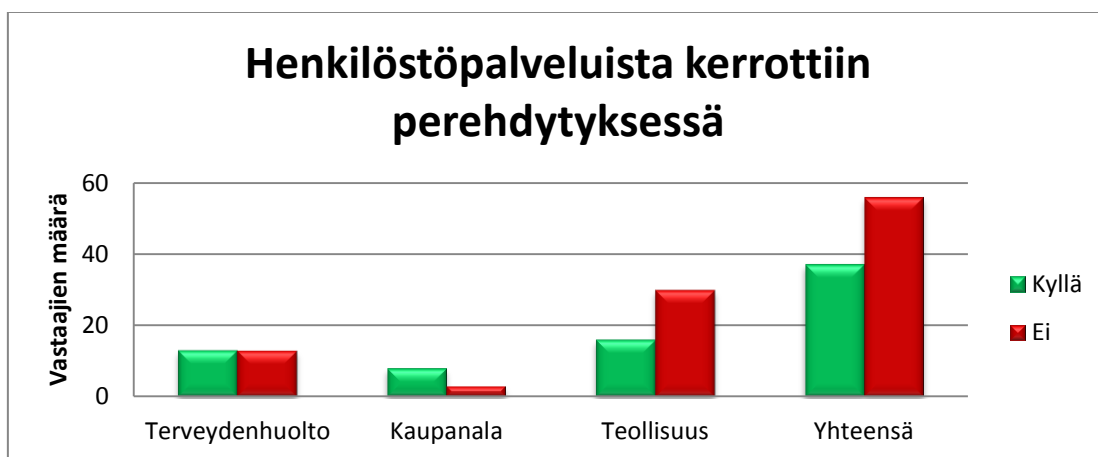
Kaupan ala - Toiveet henkilöstöpalveluista



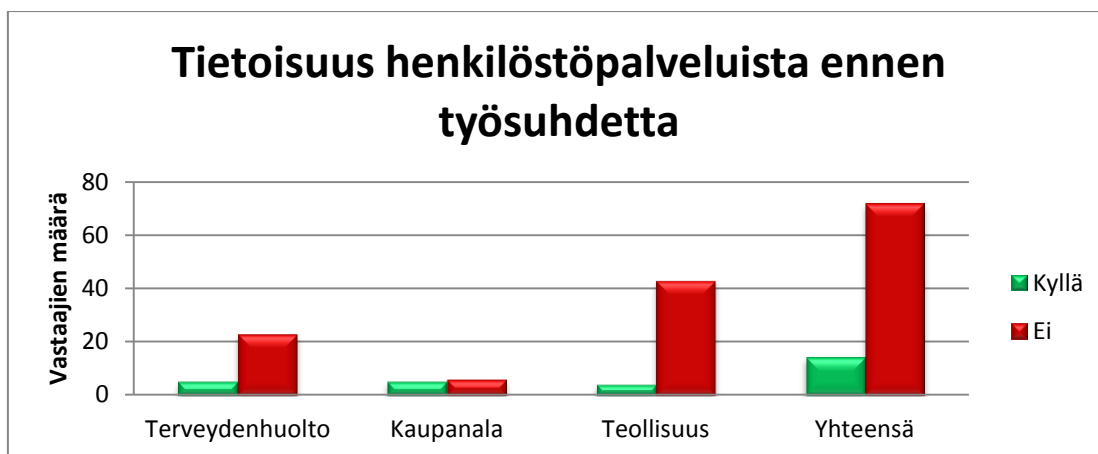
Taulukko 21: Kaupan alan toiveet henkilöstöpalveluista



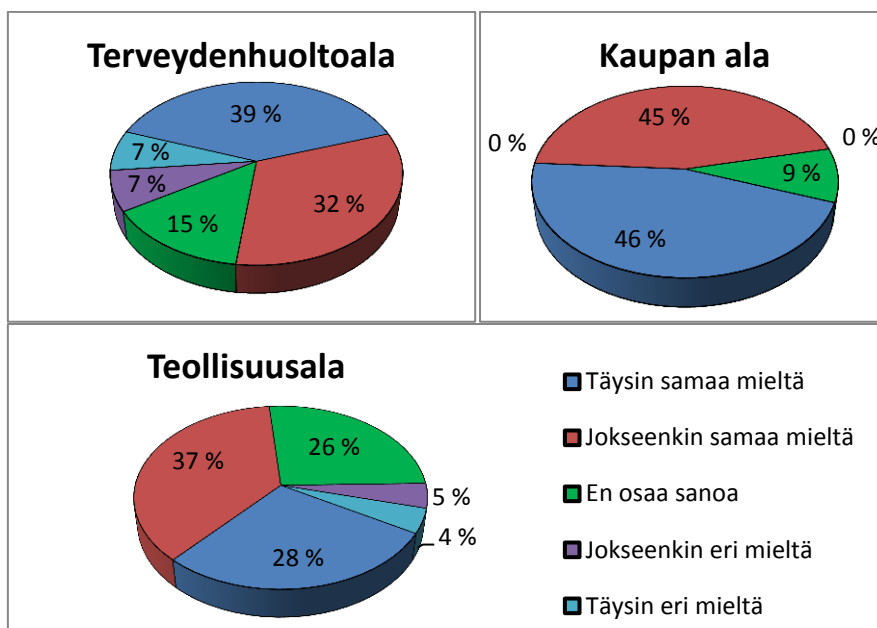
Taulukko 22: Teollisuuden alan toiveet henkilöstöpalveluista



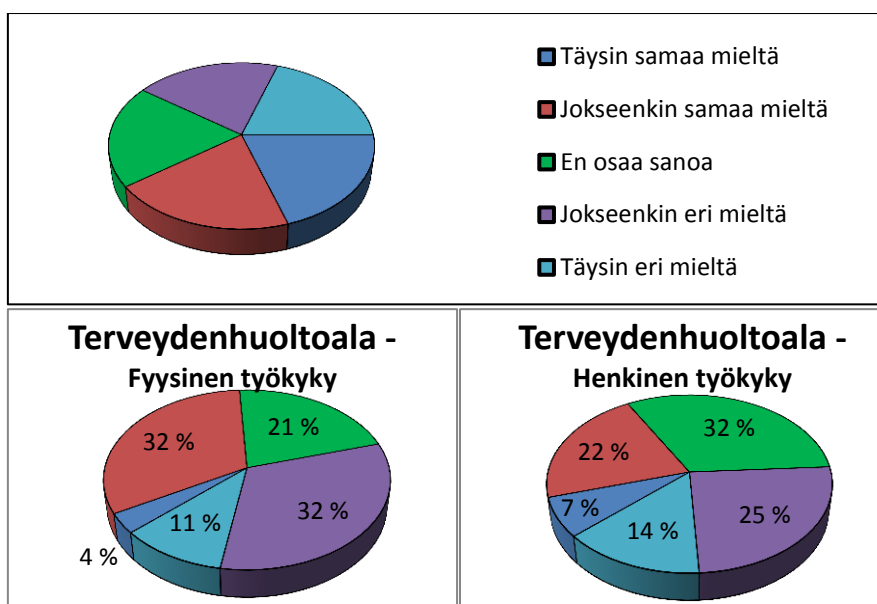
Taulukko 23: Henkilöstöpalveluista kerrottiin perehdytyksessä



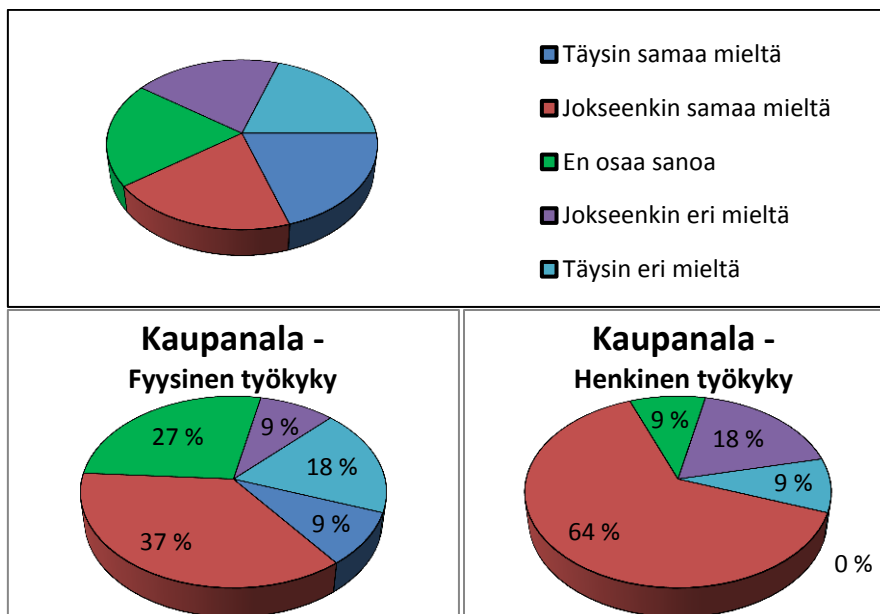
Taulukko 24: Tietoisuus henkilöstöpalveluista ennen työsuhdetta



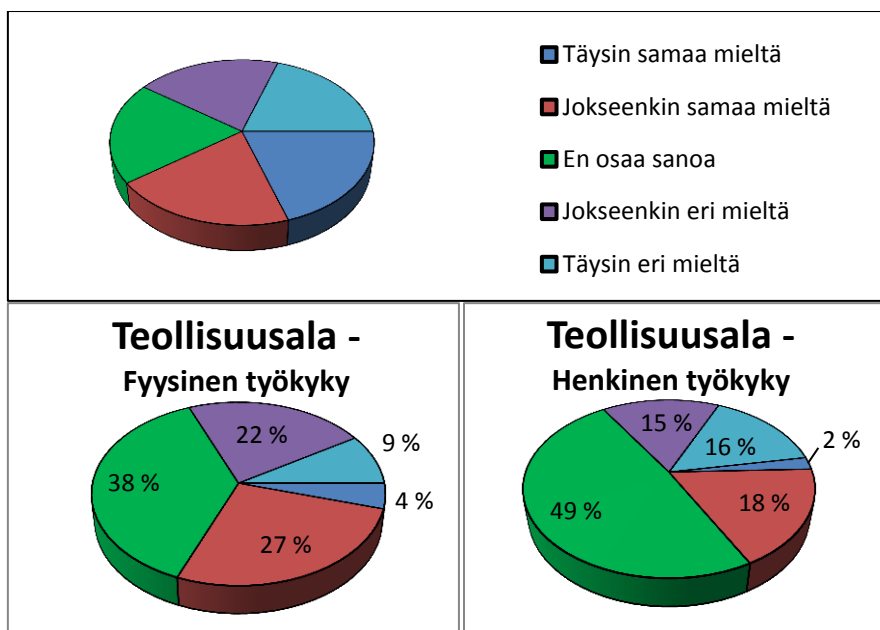
Taulukko 25: Henkilöstöpalveluiden avulla voidaan parantaa työilmapiiriä



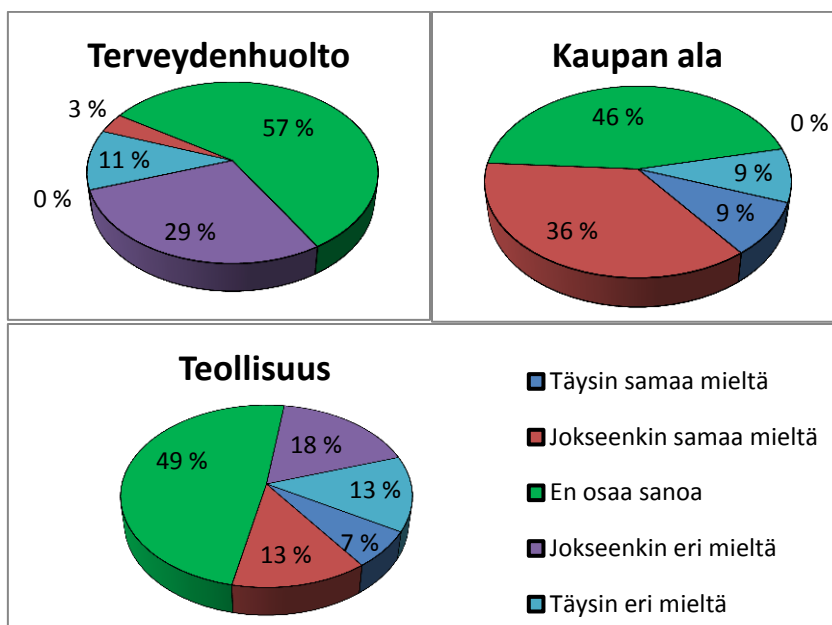
Taulukko 26: Henkilöstöpalvelut ovat vaikuttaneet henkiseen tai fyysiseen työkykyyn 1



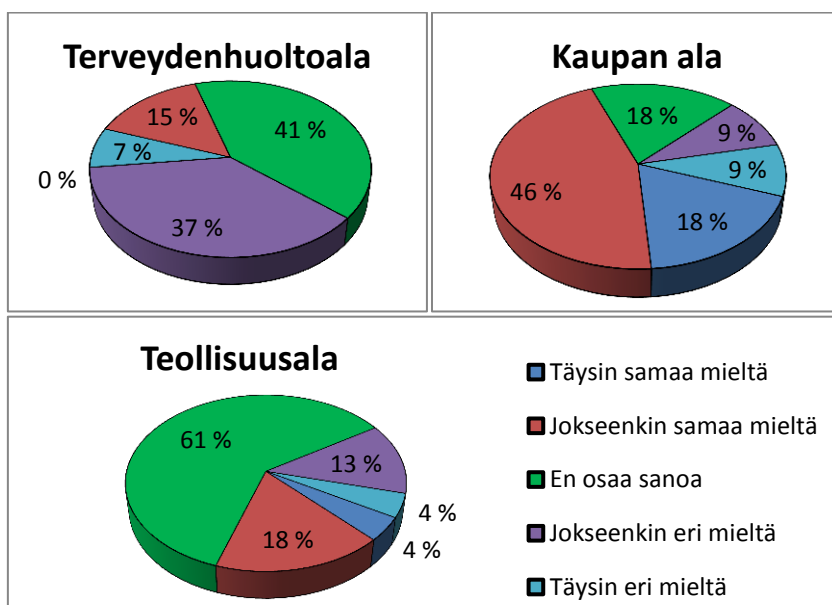
Taulukko 27: Henkilöstöpalvelut ovat vaikuttaneet henkiseen tai fyysiseen työkykyyn 2



Taulukko 28: Henkilöstöpalvelut ovat vaikuttaneet henkiseen tai fyysiseen työkykyyn 3



Taulukko 29: Henkilöstöpalveluita käytetään yrityksessämme paljon



Taulukko 30: Henkilöstöpalveluiden omat kustannukset ovat sopivia